



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Estudio realizado en la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa

Extensión Metsankim, del cantón Morona, provincia de

Morona Santiago, Período lectivo 2012 – 2013.

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTORA: Juank Kajekai, Yamanua María

DIRECTORA: Arteaga Marín, Myriam Irlanda. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO MACAS

2016

APROBACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Myriam Irlanda Arteaga Marín

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, de titulación: “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa Extensión Metsankim, de la provincia Morona Santiago, cantón Morona, Parroquia Río Blanco, período 2012 - 2013” realizado por Juank Kajekai Yamanua María, ha sido orientado y revisado durante su ejecución por tanto se aprueba la presentación del mismo,

Loja, febrero de 2016.

f) Myriam Irlanda Arteaga Marín

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Juank Kajekai Yamanua María declaro ser autora del presente trabajo de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa Extensión Metsankim, de la provincia Morona Santiago, cantón Morona, Parroquia Río Blanco, período 2012 - 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Myriam Irlanda Arteaga Marín Mg. directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 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 titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.



f.....

Autora: Juank Kajekai Yamanua María

Cédula: 140026050-9

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a mi esposo Lauro Saant y, a mis hijos: Nanki, Semu, Tsentsak y Uwí Saant Juank, quienes me entregaron su comprensión y cariño, y me apoyaron para culminar esta fase de mi formación profesional. Aneamujai atumniaiti tajai.

Yamanua María Juank Kajekai

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a todos mis profesores, quienes supieron sembrar en mí la semilla de la solidaridad, desde el inicio de la carrera y nos dieron las herramientas necesarias para velar por la educación.

Mash winia yaintkiarun yuminkiainiyajai.

Son muchas personas quienes fueron parte importante para que esta meta se cumpla con satisfacción, gracias a tod@s.

Yamanua María Juank Kajekai

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	6
1.1. Necesidades de formación	7
1.1.1. Concepto	8
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	9
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	10
1.1.4. Necesidades formativas del docente	12
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	13
1.2. Análisis de las necesidades de formación	17
1.2.1. Análisis organizacional	18
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	19
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	21
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	22
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)	24
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	27
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal)	31
1.2.2. Análisis de la persona	36
1.2.2.1. Formación profesional	36
1.2.2.1.1. Formación inicial	37
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	38
1.2.2.1.3. Formación técnica	39
1.2.2.2. Formación continua	41
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	42

1.2.2.4.	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	44
1.2.2.5.	Características de un buen docente	46
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza	50
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	52
1.2.3.	Análisis de la tarea educativa	53
1.2.3.1.	La función del gestor educativo	56
1.2.3.2.	La función del docente	57
1.2.3.3.	La función del entorno familiar	58
1.2.3.4.	La función del estudiante	59
1.2.3.5.	Cómo enseñar y como aprender	61
1.3.	Cursos de Formación	64
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente	64
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes	65
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	66
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	68
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA		70
2.1.	Contexto	71
2.2.	Participantes	71
2.3.	Diseño y métodos de investigación	75
2.3.1.	Diseño de la investigación	75
2.3.2.	Métodos de investigación	75
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación	73
2.4.1.	Técnicas de investigación	76
2.4.2.	Instrumentos de investigación	77
2.5.	Recursos	77
2.5.1.	Talento Humano	77
2.5.2.	Materiales	77
2.5.3.	Económicos	77
2.6.	Procedimiento	78
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		80
3.1.	Necesidades Formativas	81
3.2.	Análisis de la formación	91
3.2.1.	La persona en el contexto formativo	91
3.2.2.	La organización y la formación	94
3.2.3.	La tarea educativa	97

3.3. Los cursos de formación	99
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN	103
4.1. Tema del curso	104
4.2. Modalidad de estudios	104
4.3. Objetivo general	104
4.4. Objetivos específicos	104
4.5. Dirigido a:	104
4.6. Breve descripción del curso	105
4.7. Contenidos del curso	105
4.8. Descripción del Currículum Vitae del tutor que dictará el curso	106
4.9. Metodología	107
4.10. Evaluación	108
4.11. Duración del curso	108
4.12. Cronograma de actividades a desarrollarse	109
4.13. Costos del curso	118
4.14. Certificación	118
4.15. Bibliografía	118
CONCLUSIONES	120
RECOMENDACIONES /	121
BIBLIOGRAFÍA	122
ANEXOS	129

RESUMEN

La investigación aborda la problemática de la docencia ecuatoriana, del docente de bachillerato y sus necesidades de formación. El Ministerio de Educación propone estándares de calidad de desempeño directivo, uno de ellos es alcanzar el liderazgo pedagógico del docente. Con la presente investigación se pretende conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas de Ecuador para diseñar estrategias de formación. Los participantes son seis docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa, Extensión Metsankim del centro shuar Metsankim, parroquia Río Blanco, cantón Morona, provincia Morona Santiago en el período lectivo 2012-2013. El instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario de necesidades de formación elaborado por la Universidad Técnica Particular de Loja para este trabajo de investigación. Los principales resultados obtenidos evidencian que los docentes investigados requieren capacitación en Pedagogía Educativa. El 100% de los docentes de bachillerato tienen la necesidad de profesionalizarse a un tercer nivel con la modalidad semipresencial para trabajar y estudiar.

Palabras claves: necesidades, metodología, investigación, Formación docente, Pedagogía Educativa.

ABSTRACT

This investigation is about the problem of the Ecuadorian's teaching, also of the teacher of high school and their training needs. The Ministry of Education proposes quality standards of performance management, one of them is achieving the pedagogical leadership for teacher. With this investigation it aims to know the training needs of high school teachers of the Ecuadorian educational institutions, for the design of training strategies. Participants are six high school teachers from "Unidad Educativa Yamaram Tsawaa", extension Metsankim of the "Centro Shuar Metsankim", Río Blanco parish, Morona canton, Morona Santiago province, in the 2012-2013 academic year. The data collection instrument used in this investigation is the training needs questionnaire prepared by the "Universidad Técnica Particular de Loja". The main results obtained mentions that investigated teachers require training in Educational Pedagogy. 100% of high school teachers needs to professionalize to a third study level with the blended format to work and stud.

Keywords: needs, methodology, research, teacher training, Educational Pedagogy.

INTRODUCCIÓN

La investigación es una herramienta importante, utilizada por los docentes en busca de la solución a los problemas que surgen en el quehacer educativo. La presente investigación está orientada a realizar un estudio sobre las necesidades de formación de los docentes que laboran en el bachillerato. Para (Uriel, 2009) la necesidad es "la discrepancia entre una situación presente, actual, y una situación de resultados o consecuencias deseadas". Las necesidades de formación docente una vez detectadas, llevarán a seleccionar estrategias para satisfacerlas y eso conlleva al mejoramiento de la práctica docente de aula. Este tipo de investigación es nuevo a nivel nacional con lo que más se ha estudiado es sobre las necesidades de formación del docente de Primaria y de Educación Básica pero existen muchas investigaciones realizadas en otros países como México, Chile, Argentina y España sobre la temática de las necesidades de formación en la docencia de bachillerato.

A raíz de la vigencia de la LOEI, Ley Orgánica de Educación Intercultural, se está ejecutando la reforma de la educación y de manera especial en el bachillerato con el Bachillerato General Unificado, el mismo que da un giro total a la forma tradicional de ver y llevar la educación secundaria como un ente aislado, actualmente la educación del bachillerato es la misma en todo el país. Se prepara al estudiante para la vida, en las mismas condiciones y oportunidades.

El estudio se realizó en la Unidad Educativa Yamaram Tsawa Extensión Metsankim goza de gran relevancia porque se van a descubrir las verdaderas necesidades de formación que tienen los docentes que laboran en el bachillerato, y esto ayudará a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Como investigadora permitirá poner en práctica los conocimientos científicos adquiridos a lo largo de la carrera de estudios. Los beneficiarios directos de esta investigación son los docentes de bachillerato quienes aportaron con la información que servirá para conocer las necesidades de formación, los beneficiarios indirectos los estudiantes que resultarán beneficiados de los conocimientos que adquirirán los docentes en la capacitación y los padres de familia que verán en sus hijos la calidad de educación que reciben de los docentes y les incentivarán a colaborar con más ahínco en la educación de sus hijos. Existe una apertura positiva para realizar la investigación en esta comunidad educativa que lo han demostrado durante la visita de información que se realizó, con manifestaciones expresas de aceptación pero con un cierto recelo, fundado en el temor a la evaluación que realiza al docente el Ministerio de Educación, luego de aclarar la

dudas, se procedió a la investigación.

Los medios y recursos utilizados para la investigación son propios de la investigadora lo que permitió el desempeño óptimo en la aplicación de las encuestas sin ninguna dificultad, estableciendo el momento y espacio exacto previamente en consenso con los docentes sin interferir en el desempeño de la labor docente en un ambiente de confianza y armonía y, rigiéndonos con los lineamientos planteados por el equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja. Como maestrante es una oportunidad de profundizar las teorías y conceptos estudiados durante la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo.

El objetivo general que se planteó en esta investigación es analizar las necesidades de formación del docente de bachillerato de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa Extensión Metsankim, el mismo que se cumplió en un 100% ya que la institución educativa investigada facilitó las condiciones necesarias para aplicar las encuestas a los docentes de bachillerato.

Se plantearon tres objetivos específicos, el primero es fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, el mismo que se cumplió recurriendo a las fuentes bibliográficas; el otro objetivo específico es diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato que se alcanzó aplicando las encuestas y, el tercero es diseñar un curso de formación de los docentes de bachillerato que se cumplió luego de revisar las prioridades de capacitación que eligieron los docentes en mayor porcentaje.

La investigación tuvo dos partes, una bibliográfica para la cual se seleccionó las fuentes bibliográficas idóneas de textos y de internet, y otra de campo en la que se aplicaron las encuestas. Se desarrollaron los apartados de: Introducción, Marco Teórico, Metodología, Resultados, Referencias Bibliográficas y Anexos. Se obtuvo una base de datos a partir de la tabulación de los resultados obtenidos como producto de la aplicación del cuestionario Necesidades de Formación en un 100%. Por tanto los objetivos planteados para el presente trabajo de investigación se cumplieron a cabalidad, los resultados de la investigación de campo se estructuraron en un 100% aplicando la estadística descriptiva, análisis e interpretación de datos.

Luego del proceso de investigación se comprueba que el perfil docente de la institución investigada llega al de bachiller en su mayoría, entonces es necesario una formación profesional de tercer nivel. Como solución inmediata se ha propuesto realizar un curso de

formación en Pedagogía Educativa cuyo objetivo es promover un cambio en la práctica pedagógica de aula considerando las formas diferentes de aprender que tienen las personas. Este estudio servirá para que el docente de bachillerato tenga herramientas de calidad y calidez, que faciliten los aprendizajes de los estudiantes y que se comprenda que el bachillerato es parte de un proceso educativo de la persona y no como un sistema fragmentado.

Invito a la sociedad en general, a los docentes e intelectuales a leer este trabajo de investigación que sea un motivo de análisis para la crítica y, si existe discrepancia, sea un pretexto para emprender otros trabajos que contribuyan al saber científico de la educación.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

Las necesidades humanas no gozan de la misma jerarquía, varían según los intereses de los individuos. Para alcanzar la autorrealización es necesario sacrificar otras necesidades, y eso lo hacen las personas con vocación, que tienen valores, demuestran su libertad escogiendo y decidiendo para alcanzar lo que consideran más valioso.

Las necesidades de formación al ser satisfechas, la persona o el docente alcanzan la autorrealización.

En el gráfico a continuación podemos observar con más detalles, las necesidades según el psicólogo estadounidense Abraham Maslow.



Figura 1. Pirámide de las necesidades
Fuente: (Huky, 2013)

Las necesidades de formación de los docentes, será abordado inicialmente desde tres puntos de vista, de autores que especifican este aspecto educativo.

“...los docentes demandan de forma generalizada, más formación científica y práctica con el fin de poder responder a sus percepciones y necesidades sentidas” (Pérez , 1999, pág. 1).

Los docentes experimentan algo que les falta en su desempeño diario en la educación, eso que carecen, son las necesidades de formación. En algunos casos porque la docencia en la provincia Morona Santiago es la única plaza de trabajo disponible que hay.

(Valdéz, 2009, pág. 2) Citado por (Wikin & Altschuld, 1995, pag.4) necesidad generalmente se considera que es una discrepancia o una brecha entre ‘lo que es’, o el estado actual de

cosas para un grupo, y una situación de interés, a 'aquello que debería ser', o el estado deseado por el grupo.

Entre lo que es y lo que se desea, es en donde aparece la necesidad, y lo que provoca en la persona es una incertidumbre, por lo que busca la forma de satisfacer, de llenar ese vacío.

Según la ponencia de (Martínez I. , 2015) en la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas, y de comunicación con sus alumnos.

Se requiere tener una capacidad de reflexión y actitud positiva frente a la realidad y al cambio para descubrir lo que le hace falta a un docente en el quehacer educativo. Al ser la formación una necesidad de autorrealización, depende de la persona su satisfacción y en el caso de los docentes también tiene que aportar el Sistema de Educación Nacional por la cualificación de su personal operativo.

1.1.1. Concepto.

Si las necesidades de la persona no tienen la misma jerarquía, existen diferentes necesidades en la misma persona, y si las personas son diferentes, las necesidades varían según las persona, lo que a una le interesa a otra le es indiferente, es relativa.

Para (Chiavenato, 2007) la satisfacción de ciertas necesidades es temporal, pasajera; la conducta de una persona se encuentra inmersa en un proceso de resolución de problemas y satisfacción de necesidades cada vez que éstas surjan.

Para un profesional de la docencia, las necesidades de formación se relacionan con su labor docente, sea de conocimiento disciplinar, didáctica o su relación con los estudiantes.

Si la formación docente está desvinculada de las funciones de la escuela y de los requerimientos de la sociedad, con débil formación pedagógica y didáctica fragmentada y desarticulada institucionalmente, despreocupada de la formación de *formadores*, es difícil que haga un aporte sustantivo a la profesionalización docente (Abrile M. , 1994).

La articulación de este sistema de formación continua con un nuevo modelo de carrera docente que ahora es de servicio público, al tener que laborar cuarenta horas reloj, cambia la historia de la educación ecuatoriana.

Las necesidades de formación deben partir de los docentes, no de los administradores del sistema, solo de esa manera se ha de emprender un verdadero programa de formación profesional, las necesidades reveladas por sus actores se constituyen en un reto de superación, si se sabe que requiere es más fácil atacarlo y superarlo.

La educación es la base de la realización de la persona humana, por tanto la formación de los docentes es un imperativo, pues el mundo en que vivimos no es estático, se encuentra en permanente cambio, esto sugiere una actualización constante de los docentes, en cuanto a conocimiento científico en la disciplina que trabajan y en conocimiento de cómo aprenden las personas.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Las necesidades formativas de los docentes son diversas, relativamente a los sistemas educativos a las que pertenecen.

La detección de necesidades formativas de una organización es un proceso formal de investigación, según el estudio de la Escuela de Administración Pública de Cataluña (2010).

Para determinar las necesidades de formación, no es cuestión de enumerar las que aparentemente se ven, sino de seguir todo un proceso que garantice los resultados y la toma de decisiones que lleven a satisfacer las necesidades detectadas y solucionar los problemas.

Para (Pérez M. , 1999), las necesidades de formación que perciben los profesores tienen que ver con los siguientes aspectos:

1. La profesionalización de la enseñanza.
2. El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional.
3. Tecnologías de la información.
4. Formación en valores.

Estos cuatro ámbitos reflejan las necesidades más relevantes en la formación de los profesionales de la educación también en el Ecuador, y el estado en su afán de atenderlas ha creado la Universidad nacional de Educación (UNAE) que se encargará de la formación docente con títulos de Tercer nivel, se han suprimido los Institutos de formación de profesores que otorgaban el título de Nivel Tecnológico, y para ingresar a esta universidad se requiere de obtener una puntuación de 800 en adelante, lo que contradice a la práctica

tradicional en el que un profesor era como una última opción de trabajo, cuando se oía decir popularmente *aunque sea profesor trata de ser* como algo despreciable.

Para (González & González, 2007) el diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. Las únicas personas que pueden aportar con unos datos reales para diagnosticar y establecer los tipos necesidades formativas, en este caso son los docentes, nadie más que ellos.

Hay tres formas de entender las necesidades en el campo de la formación: *normativa*, *percibida* y *expresada*. La primera hace referencia a la carencia grupal o individual respecto a un patrón establecido institucionalmente (Cutti, 2011). Siguiendo con esta explicación no puede primar ninguna de las necesidades por encima de otras, sino que las tres son complementarias. Cutti (2011) citando a Tejedor (1990) además menciona otra *necesidad relativa*, llamada así por ser la comparación de diferentes necesidades en diferentes grupos o situaciones.

La segunda definición es más clara, ayuda a la mejor comprensión de lo que es una necesidad, es una discrepancia, dice entre lo que es y lo que se desea que sea. En el ámbito educativo, la necesidad de formación docente se relaciona con la percepción de la carencia por el docente de una manera subjetiva, en cierta forma la necesidad es relativa por ejemplo un docente tiene la necesidad de conocer cómo aprenden las personas, una vez satisfecha esa necesidad, surge otra como, qué estrategias utilizar para que las personas aprendan por sí solas.

Las funciones que las escuelas han tenido tradicionalmente se están redefiniendo con las nuevas tareas que la sociedad requiere. Por tanto la formación docente debe estar acorde con esta nueva *visión*, que implica la transformación y re direccionamiento de la carrera docente.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

Las necesidades formativas, al ser diversas, requieren ser tratadas con mucha investigación y sustento científico. La diversidad de respuestas responde a la diversidad de pensamiento y naturaleza humana, de los profesionales de educación.

La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades. (Gómez & Nogales p.2.).

En este contexto juega un papel importante la idoneidad de la fuente, los instrumentos de recolección de datos y de evaluación. A partir de los datos obtenidos de manera rigurosa se garantiza el análisis para la detección de necesidades formativas.

Mendoza (2008) señala que los principales hallazgos sobre la necesidad de formación del profesorado se resumen en tres tipos; uno referido a la percepción del profesorado sobre su conocimiento del proyecto de cambio en la institución, otro relacionado con las temáticas para el desarrollo de habilidades, valores y actitudes y, con la gestión estratégica para el cambio organizacional.

El reconocimiento de la necesidad de formación que exprese la persona es un elemento importante en relación de los cambios que se quieren emprender en la institución, este conocimiento se manifiesta en una actitud positiva. Esto implica que debe estar involucrado en el proceso que se esté implementando.

Según (Pablo, Fuentes, & Mercedes, 2012) El análisis de los vínculos entre contenido, pedagogía y tecnología tanto a nivel de la docencia de cada profesor, como en el ámbito de la formación para la docencia, puede representar una interesante forma de revisar los usos limitados que se están dando de la tecnología en la enseñanza y de alumbrar otras maneras de conceptualizar y diseñar la utilización de las TIC tanto en las ofertas presenciales como en las virtuales.

La utilización de la tecnología en la formación docente y la práctica docente no debe darse de manera aislada, sino integrada, en la actualidad la Pedagogía sin la tecnología casi no tendría sentido toda vez que la presencia de la tecnología es a todo nivel y los estudiantes viven esta interacción con los medios tecnológicos, dejar a un lado la tecnología en la educación puede ser un factor de desvinculación con la realidad social en que nos encontramos.

Según (Díaz, 2014) el estudio de las necesidades formativas resulta una tarea primordial como consecuencia de: los continuos cambios y avances tecnológicos, programas de Gestión de Calidad Total y el desarrollo de una política de gestión de Competencias.

Los cambios y avances tecnológicos se deben ir implementando sin descuidar la gestión de calidad, por lo que debe orientarse hacia los conocimientos que a la persona le sirve en la vida, lo que le va a ayudar a resolver sus problemas cotidianos en el campo de su labor y realización personal.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

“Las necesidades de formación que se les plantean a los docentes de enseñanza universitaria surgen de la necesidad asimismo de capacitar a los alumnos.” (Estepa, y otros, 2004, pág. 77)

El ser docente engloba una responsabilidad social y profesional frente a otras personas, que hace más complejo el trabajo del educador. La capacitación hará que frente a sus estudiantes demuestre solvencia en sus conocimientos disciplinares y transmitirá confianza para generar los aprendizajes dentro del aula y frente a la sociedad.

Para (Camacho & Padrón, 2005) , las necesidades de formación docente se resumen en las siguientes conclusiones:

- La tarea educativa en su complejidad
- Identificar y construir su estilo de enseñanza
- Dominio de técnicas y estrategias docentes
- Ser creadores de estrategias y métodos de intervención
- Entender los cambios en los diferentes campos.

La importancia de la tarea educativa, hace que sea una necesidad la formación del docente, no puede ser cualquier persona que se dedique a la educación. La formación docente requiere un todo integral y no fragmentado, porque la realidad así lo es.

Además las necesidades que sienten los docentes se resumen en algunas de estas que a continuación se presentan de manera más detallada (Camacho & Padrón, 2005) :

- Formación de maestro
- Adquisición de técnicas y estrategias
- Diseñar y elaborar proyectos educativos
- Utilizar las tecnologías de la información

- Investigación de aula
- Trabajo en equipo y participación efectiva

La tarea docente le lleva a explorar los mundos del conocimiento, como mediador del aprendizaje se ve en la necesidad de facilitar al estudiante las herramientas para que construya su propio conocimiento, esto supone innovar la metodología, actualización disciplinar, orientar la investigación, manejar la tecnología ya que los estudiantes actuales son nativos digitales.

Los cuatro pilares de la educación son un referente que se debe tomar en cuenta para la formación docente, para no orientar su capacitación hacia un solo aspecto de la persona en el campo profesional. Aprender a conocer (competencia científica), aprender a hacer (competencia metodológica), aprender a convivir (competencia participativa) y aprender a ser (competencia personal) es lo básico en la formación de un estudiante en la actualidad.

Los estándares de calidad educativa al ser unos descriptores del desempeño docente inducen a que el trabajo docente no se de en forma aislada. La relación de convivencia entre los docentes del centro educativo y los estudiantes durante el aprendizaje vislumbra la necesidad de la formación del profesional de la educación no solamente en el campo científico de las materias de clases, sino en el área de la personalidad y la comunicación con las personas, que es lo más importante en la actualidad, el encuentro interpersonal.

Muchas veces en la localidad se confunde el trabajo en grupo con el trabajo en equipo, y por tanto el cambio hacia una de actitud positiva docente en los círculos de estudio aparecen como una moda de la modernidad y no se cumple el objetivo de la formación docente.

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

Los modelos de análisis de necesidades son estudiados desde cuatro puntos de vista diferentes desde las perspectivas de los autores que a continuación se describen:

1.1.5.1. Modelo de Rosset.

El primer modelo que abordaremos es más conocido como de *necesidades de formación*. Este gira en torno al análisis de necesidades de formación. Siendo elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos (Gómez, 2006).

Se requiere que los docentes hayan reflexionado sobre sus limitaciones en la docencia, tengan claras sus necesidades, pues sin este punto de partida no se puede aplicar el Modelo de Rosset. Es necesario partir de una *metacognición* sobre su desempeño docente. “Para Allison Rossett, lo fundamental de una Detección de Necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones” (Curioca, 2007) es lo que diferencia el modelo Rosset de los otros autores.

1.1.5.2. Modelo de Kaufman.

Trata los elementos organizacionales para el análisis de las necesidades. Particularmente no es muy visible durante la situación pedagógica del aula. Se aproxima más a la planificación y planeación estratégica del entorno educativo. Existen aspectos que no se deben pasar en alto, como: los elementos, objetivos y la evaluación organizacional. Hay que notar que el docente es parte de una institución y como tal sus acciones se enmarcan dentro de sus expectativas.

Elementos fundamentales de este modelo son los participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad. Se incentiva la discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales y priorización de necesidades.

Las siguientes son las etapas en la evaluación de necesidades de (Kaufman, 1984):

1. Tomar decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
5. Determinar las condiciones existentes.
6. Determinar las condiciones que se requieren.
7. Conciliar discrepancias de los participantes.

8. Asignar prioridades entre discrepancias.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

El modelo de Kaufman enfatiza los extremos de las situaciones (Bausela, 2007) dos estados concretos que se pueden diferenciar luego de aplicar el programa o intervención.

Para esto es necesario conocer bien la situación inicial en relación siempre de las personas que participan en este proceso, ayuda a tener elementos de juicio durante y al final. Se deben tener presentes los objetivos y las metas a alcanzar para no desviar las acciones, así se podrá corregir durante la marcha si fuere necesario.

1.1.5.3. Modelo de D'Hainaut

El modelo de D'Hainaut identifica cuatro dominios que son: cognitivo, sensible, afectivo y motor. (Zabalza, 2010) Es un modelo que trabaja con la integralidad de la persona, es más emocional que los otros modelos, tiene relación con los cuatro pilares de la educación de la Unesco, sigue un orden lógico, psicológico y pedagógico.

El concepto cognitivo hace referencia al aprendizaje de los individuos, podemos entender que el dominio sensible y afectivo comprende el modo de enseñanza de un docente, donde el modo de correlacionarse con sus estudiantes es vital; no solamente se debe enfatizar el aspecto de enseñanza de conocimientos sino el cómo es posible lograrlo, el bienestar tanto del alumno como del docente es indispensable para lograr un mejor desenvolvimiento de ambos dentro del aula.

La formación de una concepción socioafectiva según D'Hainaut citado en (Garzón, 2005) hace referencia a una operación afectiva simple que consiste en admitir, creer, persuadirse de la existencia o de un valor moral y estético de una cosa también en hacer admitir, creer, persuadir a otros de alguna cosa para lo que se requiere.

El factor de la comunicación está vinculado al proceso de enseñanza. No resulta fácil descifrar pedagógicamente la relación alumno-docente dejando a un lado la noción básica de comunicación: emisor-receptor; el docente debe crear empatía durante sus clases.

1.1.5.4. Modelo de Cox

Para Cox, citado en (Paz, 1994) la detección de necesidades tiene más sentido de supervivencia, superando un problema existente. Entre los aspectos que se deben tomar en cuenta se tiene:

- La institución
- El profesional contratado para resolver el problema.
- Los problemas. tal como se presentan para el profesional y los implicados.
- Contexto social del problema
- Características de las personas implicadas en el problema
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
- Evaluación
- Modificación, Finalización o transferencias de la acción

Su orientación es hacia las dificultades que se encuentran para determinar las necesidades de formación de los docentes.

Los autores Kaufman y Cox tienen más extenso y amplio los indicadores de las necesidades de formación docente, y de manera general se refiere Rosset. Por el análisis que sugiere el modelo de kaufman se considera más apropiado a la institución investigada, pues tiene un proceso a seguir que es detallado, abarca más aspectos.

Luego de revisar los tres modelos de análisis de las necesidades docentes, es pertinente que se puede combinarlos para una precisa determinación, o si no, trabajar con el que más se acerque a la realidad del profesorado de la institución investigada (Unidad Educativa Experimental Yamaram Tsawaa, Extensión Metsankim).

Cuando se evalúan necesidades hay que tomar en cuenta el punto de vista de los factores o elementos que intervienen en el proceso educativo: alumnos, maestros, sociedad y la naturaleza de los conocimientos que deben adquirirse (Quiñones, 2010).

De los modelos estudiados, el de Kauffman es más cercano a la realidad de la institución con los extremos que plantea hace ver lo positivo y lo mejor que se puede alcanzar, pues el término medio es una forma de quemeimportismo, y el extremo negativo sería como una ausencia de esfuerzo para mejorar una situación.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

Para realizar un análisis de las necesidades de formación de los docentes, se debe tener en cuenta varios aspectos, desde el punto de vista de varios autores como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla N°1. Tipos de necesidades según varios autores

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1995)	Del sistema, del profesorado

Fuente: (Reyes, 2011)

Este cuadro permite comparar, y hallar las coincidencias y divergencias, primero abordemos las coincidencias que son:

- Sobre el profesorado y el sistema entre Colen, Newton y D'Hainaut

Para estos cinco autores lo que prima, es que existe la necesidad de formación del docente, por tanto es necesario que los docentes se formen como profesores, es importante la formación como un profesional, con conocimientos científicos y no como una salida a la crisis de empleo y ocupación.

Sobre normativa, expresada entre Moroney y Bradshaw coinciden, a su vez, esta es la diferencia si comparamos entre los cinco autores.

El primer grupo apuesta por la persona como tal, pues tenemos profesores y alumnado (estudiantes), y el otro grupo, sobre la normativa que regula, lo que tienen que hacer las personas, es decir el marco legal que regula la profesión docente.

1.2.1. Análisis organizacional

La institución educativa es una unidad administrativa, en donde se cumplen todos los procesos de la administración.

Para (Castro, 2007, pág. 36). “Desde el punto de vista etimológico la palabra organización deriva del término griego órgano, y alude a “instrumento para obrar”, descomponiéndose a su vez en otros términos que indican acción, obra y trabajo o disposición”.

Desde su etimología se alude al trabajo, para llevar adelante en orden las cosas, en este caso para llevar en orden la institución escolar.

La organización es el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, el establecimiento de métodos y técnicas tendentes a simplificar el trabajo.

Las características de la organización son: (González M. , 2008) p.169.

1. Tiene estructuras, procesos funciones y responsabilidades.
2. Establecimiento de métodos.
3. Técnicas que simplifiquen el trabajo.
4. Coordinar y optimizar funciones y recursos.

Para este autor la organización, tiene el objeto de minimizar la pérdida de tiempo y recursos, obtener los mismos resultados con el mínimo de inversión.

Los sistemas organizacionales tienen las siguientes características, para (Castro, 2007)

- Importación de energía
- Proceso

- Output
- Sistemas como ciclo de sucesos
- Entropía negativa: según la cual todas las formas de organización se mueven hacia la desorganización.
- Feed-back negativo y el proceso de codificación: es un mecanismo de control que permite la comparación entre el estado actual de la organización y su estado deseado.
- El estado permanente y la homeostasis dinámica
- Diferenciación: tendencia a la elaboración y especialización de funciones.
- Equifinalidad: dentro de una organización hay múltiples medios para el mismo fin.

De los dos autores citados, el segundo presenta a la organización de manera más detallada, está más claro y comprensible el funcionamiento de una institución educativa. Explica como sucede la administración en una institución con la entrada de una información, una vez ingresado el requerimiento se lo procesa para determinar su viabilidad o su inviabilidad, a continuación se expresa su resultado. Es como el Modelo de Gestión implementado en el Ministerio de Educación. La ventaja es que con este modelo se puede corregir tras la marcha y el trabajo no permite detenerse sino un permanente accionar de todos los involucrados en el sistema educativo.

Lo importante de este autor (segundo) es que toma a la organización como proceso administrativo. Es necesario tomar en cuenta que las características de la administración como sistema, sean tomadas en cuenta por los actores educativos de las instituciones tanto públicas y privadas. La administración de una institución educativa no se puede seguir dando de manera empírica o por cálculos políticos, se debe manejar tanto con los conocimientos de la administración científica y de la política pública.

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

La educación desde el punto de vista de la realidad y la proyección, se relaciona con la historia como inicio de sus transformaciones, y luego en base a eso implementa cambios para satisfacer los requerimientos de la sociedad.

La formación docente se ha tergiversado, se está dando formación en menos tiempo lo cual le resta calidad, y aunque la educación es un problema de todos, el docente es el núcleo y si

su formación no es de calidad, la educación no va ser de calidad. (Vásquez, Proyecto de la educación en Venezuela, 2015, pág. 1)

Continúa la autora con el análisis considerando que el docente no tiene las condiciones personales (actitudes, valores y vocación docente), y además no se le ofrecen las condiciones laborales (en sus aspectos económico, social, de planta física, legal) y carece de la formación profesional, adecuada, tanto inicial como en servicio, eso indica que, nunca tendremos educación de calidad.

Para (Sabino, 2003) con el énfasis iluminista de la educación que surge de dos puntos de vista: todo mal proviene de la ignorancia y de que el ser humano puede ser cambiado, radicalmente, mediante una acción pedagógica adecuada. Situados en el contexto educativo reviste una decisiva participación del pensamiento moderno. De ahí que la acción docente es primordial en el cambio educativo de la sociedad.

Por lo que la realidad es relativa y tiene que ver con la personalidad de cada individuo. Sea ignorante o instruido su comportamiento es propio de la persona. La influencia pedagógica si actúa en beneficio de la persona, le proporciona los conocimientos disciplinares, pero lo que es la formación en valores lo hace la familia del estudiante, en la escuela se puede fortalecer, pero no se puede sustituir a la familia en ningún momento.

En el marco del cambio educativo que se quiere generar en el Ecuador, se dio un encuentro que permitió poner en diálogo a distintos actores de la educación ecuatoriana, y obtener una panorámica sobre los logros, avances y desafíos pendientes para la consecución del Plan Nacional del Buen Vivir. Entre los logros y avances se destacaron los siguientes:

- Se cuenta con un bachillerato unificado
- Se transforma la Universidad para transformar el país

Así también, y en virtud de que la comunidad es la base para la formación de los individuos, se mencionó la necesidad de abordar los siguientes ámbitos que representan desafíos pendientes, entre ellos:

- Trabajar en la pertinencia cultural a escala territorial.
- Profundizar en la integralidad de la educación como una de las claves del Buen Vivir.
- Abordar la articulación del sistema educativo

- Impulsar la investigación en las universidades
- Abordar no solamente la interdisciplinariedad
- Impulsar investigaciones por ejemplo sobre lenguas indígenas.

(Ministerio Coordinador de conocimiento y talento humano, 2012) .

El hecho de que la comunidad es la base de la formación de los individuos que la integran hace que sea urgente el apoyo del estado a las comunidades, especialmente a las indígenas que en su forma de vivir deben ir incorporando conocimientos y vivencias propias de la cultura de occidente, ya que todo lo de las culturas indígenas tampoco es bueno para la formación de los estudiantes. Ej. En la nacionalidad shuar los varones tradicionalmente no barren la casa porque es una tarea propia de la mujer, pero en los establecimientos educativos todos los estudiantes deben colaborar con la limpieza del aula, eso no significa que no se respeta la cultura, sino que es un proceso de interculturalidad de los conocimientos y formas de vida.

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

La educación hoy en día tiene muchos retos, y el reto más importante es vincular la calidad con la igualdad y la equidad. Para la (Organización de Estados Iberoamericanos, 2010) el maestro enseña lo que el sistema educativo quiere que enseñe, cuando debería haber una educación más amplia, donde los egresados tienen una diversidad de estrategias, concepciones y formas de ver la educación para una aplicación del diseño curricular más consciente.

Debe haber una articulación entre la sociedad y la escuela, la formación docente y el currículo escolar. Pues esta coordinación llevará a la educación por los caminos del éxito.

Si en la educación primaria el objetivo es entregar herramientas básicas y comunes a los niños, en el caso de la educación secundaria es que sus talentos se den a conocer o empezar a desarrollarlos.

Otras metas pueden ser las de desarrollar o mejorar ciertas habilidades que uno pueda tener, como en la música, la cocina, la pintura, mecánica, etc. También el convertir los malos hábitos en buenos, puede ser una meta base que está muy ligada al logro de la consecución de las otras metas más grandes, pues si los pequeños hábitos no cambian, será muy difícil seguir el mapa de ruta trazado; esta es una muy buena forma de entrenar la fuerza de voluntad y la pro actividad (Perez, 2013).

Las metas a corto plazo se logran en el aula, se puede evidenciar su logro, como el caso de aprender las nociones, las palabras generadoras y, otros como las operaciones matemáticas. Pero las metas de mediano y largo plazo en educación se trabajan para que se alcancen y se vean cuando el estudiante incluso ya no se encuentre dentro del sistema educativo. Las metas de mediano y largo plazo es la que se debe perseguir en la educación, ahora con las destrezas con criterio de desempeño con la Ley Orgánica de Educación Intercultural se garantiza el aprendizaje para la vida, cumpliendo de esta manera la función social de la educación como servicio.

La institución educativa como organización debe permanecer en el tiempo y en el espacio, pero para esto debe asumir retos de innovación que haga atractiva su imagen y posicionamiento social.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

El estado es el principal responsable de asignar los recursos a las instituciones educativas. Hasta hace poco tiempo atrás no había la rectoría del Ministerio de Educación, por tanto cualquier institución seccional se hacía cargo de la infraestructura, capacitación docente y otras formas de invertir en la educación, pero se caía en el clientelismo político, lo que perjudicaba más a las instituciones rurales y de indígenas. En la actualidad desde los distritos asignan presupuestos para cada institución educativa lo que hace un trato equitativo a las necesidades del plantel.

En este contexto se plantea la necesidad de un docente proactivo, crítico, reflexivo, con capacidad para apropiarse del conocimiento y mantener un aprendizaje permanente, con autonomía para actuar en una diversidad de ambientes y comunidades de aprendizaje, con habilidades, destrezas, valores y actitudes que le permitan tomar decisiones, innovar y dar respuesta a la diversidad de problemas que se le presentan y a las múltiples inquietudes que pueden tener sus alumnos (Vásquez, 2013).

Nos urge mayor apertura hacia los procesos de formación, mayor flexibilidad curricular y de pensamiento para que haya una verdadera vinculación entre las instituciones de formación docente y los centros educativos donde van a trabajar los profesionales de la educación.

En el siguiente cuadro se presenta de manera resumida los recursos que hallamos en una institución educativa:

Tabla N°2. Clasificación de los recursos organizacionales.

RECURSOS	CONTENIDO PRINCIPAL	DENOMINACIÓN TRADICIONAL	CONCEPTUALIZACIÓN ESTADOUNIDENSE
Material es o físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Edificios y terrenos • Máquinas • Equipamientos • Instalaciones • Materias primas • Materiales • Tecnología de producción 	Naturaleza	Materials and machinery
Financieros	<ul style="list-style-type: none"> • Capital • Flujo de dinero • Crédito • Préstamos • Financiamientos • Inversiones 	Capital	Money
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Directores • Gerentes • Jefes • Supervisores • Empleados • Obreros • Técnicos 	Trabajo	Man
Mercado lógicos	• Mercado de clientes, consumidores o usuarios	No tiene equivalente	Marketing
Administrativos	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control 	Empresa	Management

Fuente: (Chiavenato, 2007).

Los recursos de la organización educativa son necesarios para el funcionamiento de una institución educativa, y para que sea eficiente en el servicio que presta a la sociedad. Si hacemos una retrospectiva en la educación ecuatoriana, se puede mencionar que los

recursos del estado solo cubrían los sueldos a través del Ministerio de Educación y el resto de recursos lo cubrían otros ministerios del estado. Con el Nuevo Modelo de Gestión Educativa los recursos para los sueldos, infraestructura, material didáctico, capacitación docente, uniformes escolares y alimentación escolar son administrados por el Ministerio de Educación como ente rector de la educación. Es así, que los establecimientos educativos fiscales ahora están mejor atendidos y pueden dedicarse con más efectividad al proceso educativo.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

En el liderazgo educativo se pueden encontrar variados estilos, y tiene estrecha relación con las dimensiones carismática, anticipadora, profesional y participativa según (XII - CIOIE-, 2012). La dimensión carismática es cuando un líder es atractivo, tiene empatía. Es anticipadora cuando un líder ve de manera anticipada las estrategias más efectivas. Y la dimensión profesional impulsa a la institución hacia los logros de las metas y objetivos. Y un líder con dimensión participativa estimula el trabajo en equipo. Estas dimensiones tienen estrecha relación con los tipos de poder que se generan en un liderazgo institucional.

Liderazgo de recompensa. Relacionado con la capacidad de premiar, de dar incentivos. Ej. Dotar de personal administrativo a un supervisor de Educación para que le ayude a redactar sus informes de visitas.

Liderazgo Coercitivo.- Basado en la capacidad de castigar, tanto por cuestiones negativas o ausencia de positivas, implanta el miedo en base a que él tiene la capacidad de tomar esas decisiones. Ej. A los que llegan atrasados al trabajo les comunica que van ser descontados sus sueldos.

Liderazgo Legítimo.- fundamentado en la norma, en base al cargo que ocupa, es una autoridad legítima (formal), en eso radica su poder. Ej. El profesor para el estudiante.

Liderazgo Experto.- se relaciona con el saber y saber hacer que es su experiencia y su talento. Hay dos formas de ejercer este poder: compartiendo experiencias y exigiendo cambios por los conocimientos compartidos. Ej. En los médicos, en el periodismo, en el deporte.

Liderazgo de referencia o carismático.- se basa en la admiración que despierta por su carisma, como la madre Teresa de Calcuta a nivel universal; o como puede ser el fundador de la organización que por su forma de ser atrae e influye dentro de la organización.

Para tener una idea más clara sobre el liderazgo educativo, a continuación se presenta un cuadro sobre las dimensiones que debe reunir un líder educativo actual.

Tabla N°3. Dimensiones de un líder educativo.

DIRECTOR	GESTOR	LÍDER CULTURAL
DEFINICIÓN		
<p>Agente encargado de cumplir y hacer cumplir las normas, instrucciones, órdenes y orientaciones que llegan del Ministerio.</p> <p>Guiar mostrando o dando las señas de un camino (Casares, 1979).</p>	<p>Desde una perspectiva técnica, cuyas funciones básicas en el centro escolar son las de elaborar, ejecutar y evaluar el funcionamiento de la organización (González, 1994).</p>	<p>Desde la visión de la escuela como una organización que no funciona siempre de un modo racional...depende de que las personas estén comprometidas con una idea de escuela y traten de llevarla conjuntamente (González, 1997: 2001).</p>
CARACTERÍSTICAS		
<p>Según Gairín (1995: 275) la dirección tiene las siguientes características:</p> <p>1. Fragmentación: los directivos son interrumpidos por otras situaciones que requieren atención</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perspectiva técnica de la dirección escolar. 2. Programar y planificar las acciones 3. Tomar decisiones aplicando las 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear, sostener e incluso cambiar la cultura de la escuela. 2. Son importantes los significados, interpretaciones y creencias. 3. Es importante la

<p>inmediata.</p> <p>2. Brevedad: las actividades breves consumen atención y energía más que las largas, esto no garantiza la calidad del trabajo.</p> <p>3. Variedad: los directores tienen que tratar asuntos de los más variados, esto supone un conocimiento multidisciplinario.</p>	<p>técnicas.</p> <p>4. Comprende a las instituciones educativas como organizaciones con un alto grado de incertidumbre.</p>	<p>cultura de los grupos u personas involucradas en el proceso educativo.</p> <p>4. Considera la interculturalidad y la plurinacionalidad.</p> <p>5. Integra la diversidad étnica y de pensamiento, integra al diferente, al otro, tanto en el aula y en la institución educativa.</p> <p>(González, 1997: 2001).</p>
--	---	---

Fuente: González, 1997: 2001

Elaboración de Yamanua María Juank Kajekai

La educación es el motor del desarrollo de un país. Un directivo, un líder educativo está a la cabeza de una institución educativa compuesta de estudiantes, docentes y padres de familia. El tipo de liderazgo que ejerza determina el éxito de su gestión escolar. Cabe señalar que no hay un estilo puro de liderazgo, habrá una persona que tenga los rasgos de varios tipos, pero siempre predomina un estilo. Por tanto un directivo debe tener las características de un gerente y autoridad sin desentenderse de la cultura escolar, si es necesario influir para cambiarla o mejorarla ese es un proceso bien pensado y construido con el resto de actores educativos.

Las instituciones educativas reflejan la personalidad de su líder, por tanto su administración y posicionamiento social depende en gran medida de la gestión y liderazgo que lo ejerza.

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

Los cambios en el Sistema Educativo Ecuatoriano, se han iniciado con la escuela primaria, más no con el bachillerato. El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano se denomina Bachillerato General Unificado.

Los objetivos que plantea el (Ministerio de Educación, 2012):

- (a) Para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- (b) Para el mundo laboral o del emprendimiento, y
- (c) Para continuar con sus estudios universitarios.

En estos tres objetivos radica la diferencia con el anterior bachillerato que se caracterizaba por las especializaciones prematuras que ofrecía, con el actual los estudiantes tendrán una base común en todo el país.

Características

- a) Un tronco común de estudio
- b) Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico
- c) Permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país.

Las diferencias en cuanto al aprendizaje, rol del estudiante y docente se lo aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N° 4

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Fuente: Ministerio de Educación 2012.

Hay varias razones para que haya un Nuevo Bachillerato en el Ecuador:

- El mundo ha sufrido grandes cambios y la educación debe responder a ellos. El Bachillerato en Ecuador no ha sido normado desde hace más de treinta años.
- Antes, el Bachillerato estaba aislado de la Educación General Básica y de la Educación Superior.
- Las especializaciones no entregaban los aprendizajes básicos necesarios para la vida.
- Porque al escoger una especialización a temprana edad, provocaba equivocaciones, que no se podían corregir en la vida de una persona, pues ya ha formado una carrera que no aprecia, sino que lo ha hecho por obligación.
- Porque algunas asignaturas que se trabajaba en el bachillerato eran innecesarias, con el consecuente desperdicio de dinero y tiempo para las familias y el Ecuador.

Las ventajas de este nuevo Bachillerato son:

- Desaparición de las especializaciones
- Concepto del aprendizaje desde las “destrezas con criterios de desempeño”, ya no desde los contenidos
- Asignatura de Emprendimiento y gestión
- Inclusión de la asignatura de “Educación para la ciudadanía”
- Tronco común que permita evaluación final igual para el ingreso a la Universidad (equidad, mayores posibilidades)
- Materias optativas de acuerdo a los intereses de los estudiantes
- Necesidad de fortalecer los DOBES
- Sistema Nacional de Certificación y Acreditación de Competencias Técnicas
- Transversalidad de las TIC
- Adaptación de las distintas Modalidades de Bachillerato (distancia, Intercultural Bilingüe, etc.)

La siguiente malla curricular se refiere a la organización de las asignaturas y horas a trabajar en Bachillerato General Unificado.

Tabla N° 5. Malla Curricular del Bachillerato General Unificado

Categorización de las asignaturas ²	Asignatura	Nº horas 1º AÑO	Nº horas 2º AÑO	Nº horas 3º AÑO	Nº horas por año y por categoría		
					1º	2º	3º
Aprender a conocer (asignaturas predominantemente cognitivas)	Física	4			12	12	
	Química	4					
	Física-Química		4				
	Biología		4				
	Ciencias Sociales	4	4				
Aprender a hacer (asignaturas predominantemente procedimentales)	Lengua y literatura	4	4	4	13	13	13
	Matemática	4	4	4			
	Idioma extranjero	5	5	5			
Aprender a emprender Aprender a ser y aprender a vivir juntos (asignaturas predominantemente actitudinales)	Emprendimiento y gestión	3	3	2	11	11	7
	Desarrollo del pensamiento filosófico	4					
	Educación para la ciudadanía		4	3			
	Educación física	2	2	2			
	Educación artística	2	2				
Total asignaturas comunes obligatorias		36	36	20	Total horas/semana por modalidad de bachillerato		
Horas/semana a discreción del plantel	Bachillerato técnico	10	10	26	46		
	Bachillerato en ciencias	4	4	20	40		

Fuente: Ministerio de educación, 2011.

En este cuadro se puede observar la nueva malla curricular del bachillerato, donde se ve un cambio en la consideración de las asignaturas tradicionales como matemáticas, que se la trata como asignatura procedimental, que siempre era considerada como cognitiva eminentemente. Y la estructura tiene que ver con los cuatro pilares de la educación que plantea la UNESCO.

El Sistema Nacional de Educación está estructurado en:

a. Tipos de educación:

- Escolarizada
- No escolarizada

b. Niveles de educación escolarizada:

- Nivel de educación inicial
- Nivel de Educación General Básica
- Nivel de Educación Bachillerato:
 - Bachillerato en Ciencias
 - Bachillerato Técnico
- Bachilleratos Complementarios:

- Bachillerato técnico productivo
- Bachillerato artístico

c. Modalidades Educativas:

- Modalidad de educación presencial
- Modalidad de educación semipresencial
- Modalidad a distancia

d. Instituciones educativas:

- Instituciones educativas públicas
- Instituciones educativas fiscomisionales
- Instituciones educativas particulares
- Instituciones educativas binacionales.

e. Instancias de resolución de conflictos

- Juntas Distritales de Resolución de conflictos
- Juntas Distritales Interculturales de Resolución de conflictos

f. Instituto Nacional de Evaluación Educativa

- Junta Directiva del Instituto Nacional de Evaluación Educativa

g. Universidad Nacional de Educación

- Institutos pedagógicos

h. Educación Intercultural Bilingüe

- Consejo Plurinacional de Educación Intercultural Bilingüe
- Subsecretaría del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe
- Instituto de idiomas, Ciencias y Saberes ancestrales de los Pueblos y Nacionalidades
- Centros Educativos comunitarios Interculturales Bilingües (LOEI, 2011)

Si comparamos la estructura del Sistema Nacional de Educación con la LOEI y la anterior ley de carrera docente, podemos observar que ahora el sistema de educación es único, donde funciona lo que antes era la Educación Hispana y la Educación Intercultural Bilingüe.

Esta separación que existía entre los dos sistemas educativos era excluyente, ahora al estar ambos sistemas bajo la rectoría del Ministerio de Educación cumple con la interculturalidad y la plurinacionalidad.

Existe una mejor organización y se extiende la cobertura educativa de manera articulada desde la educación inicial hasta el bachillerato. El servicio educativo se oferta a nivel nacional con una administración que tiende a llegar a territorio a través de zonas, distritos y circuitos.

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

1.2.1.6.1. En la Ley de Educación Intercultural

En LOEI (Registro oficial N°. 417, 2011) en el art. 3, entre los fines que más se destacan tenemos:

- a. El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de los derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de la no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria;
- b. La consideración de la persona humana como centro de la educación y la garantía de su desarrollo integral, en el marco del respeto a los derechos educativos de la familia, la democracia y la naturaleza;
- c. El desarrollo, la promoción y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en el Ecuador;
- d. La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular; la capacitación de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas; y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento;
- e. La promoción del desarrollo científico y tecnológico.

Persiste la concepción antropocéntrica en la educación, el ejercicio de los derechos y cumplimiento de los deberes por parte de los estudiantes es un avance ya que se implementó un enfoque solo de derechos que perjudica el desarrollo integral de la persona, es importante la cultura de emprendimiento que se proyecta para desechar el consumismo del que han tildado al sistema educativo. Al incorporar la tecnología se inserta al Ecuador en el contexto de desarrollo internacional.

Los fines del SEIB (Sistema de Educación Intercultural Bilingüe) (Registro oficial 417, 2011) son:

- a. El fortalecimiento de la plurinacionalidad y la interculturalidad para lograr el Buen Vivir.
- b. El fortalecimiento de la identidad, lengua y cultura de las nacionalidades y pueblos indígenas;
- c. El fomento, desarrollo y fortalecimiento de los sistemas de vida de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades;
- d. La recuperación , desarrollo y socialización de la sabiduría, el conocimiento, la ciencia y la tecnología de los pueblos y nacionalidades ancestrales;
- e. El impulso de una educación de calidad integral, articulada con la producción, la investigación, la ciencia y los saberes ancestrales,
- f. La recuperación, desarrollo y fortalecimiento de los valores propios de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades; y,
- g. La formación de personas con identidad propia, con un nivel científico que conviva con los avances tecnológicos y los saberes de otros pueblos.- la administración de este sistema será colectiva y participativa, con alternancia temporal y espacial, basada en veedurías comunitarias y rendición de cuentas.

Con la LOEI, los sistemas de Educación Intercultural Bilingüe e hispano, rigen por la misma Ley única al ser considerada la educación en el país como intercultural, ya que los postulados que tiene la Educación Intercultural Bilingüe ya contempla la Ley de Educación, pero eso no significa que la EIB (Educación Intercultural Bilingüe) desaparezca más bien la fortalece como en la transitoria DÉCIMA SEGUNDA donde se dará un apoyo en la formación y capacitación docente, infraestructura educativa y materiales didácticos.

La utilización de su lengua ancestral en el vivir diario de la nacionalidad indígena y el español fortalece la interculturalidad, al manejar dos códigos lingüísticos tienen una riqueza cultural y eso se quiere fortalecer y perpetuar con la Educación Intercultural Bilingüe.

Este sistema educativo responde a la cosmovisión de las nacionalidades indígenas que se encuentran dentro del estado ecuatoriano cuando se formaron los estados nacionales en América Latina, es una forma de defender su cultura

1.2.1.6.2. Plan Decenal de Educación.

Estas políticas han sido las que actualmente se están implementando en la educación ecuatoriana.

La universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años de edad, ya que tradicionalmente la educación formal de los ecuatorianos inicia desde los cinco años, con el Primer Año de EGB, con la Educación Inicial se responde a la Constitución que considera a la educación a lo largo de la vida. Es durante los primeros años de vida donde se configura la personalidad de un individuo, por tanto es una revolución educativa positiva la que emprende esta política, lo ideal es que llegue a todos los sectores del país con apoyo del estado. En Morona Santiago se cumple con esta política mediante la implementación de la Educación Infantil Familiar y Comunitaria y la formación de maestros parvularios con el apoyo de UNICEF.

Gracias al Plan Decenal se está haciendo realidad la universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años. En todo el país, históricamente se conoce que fue el tercer grado la terminación de la primaria, luego el quinto grado y posteriormente el sexto grado, actualmente es hasta el Décimo Año; en las escuelas unidocentes todavía el Décimo no se implementa, solo la existencia de este tipo de escuela de un solo docente con todos los grados es faltar a esta política de educación.

La evaluación es otra política educativa, el Ministerio de Educación aplicó la evaluación tanto a los estudiantes como a los docentes, ya va por la tercera evaluación al magisterio nacional. Se creó el Instituto Nacional de Evaluación que se encargará de la evaluación en el ámbito educativo luego de lo cual los mejores puntuados reciben estímulos económicos.

Otra política que el Ministerio de Educación está trabajando es la revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida. La profesión docente es la menos atendida, en la nueva ley de educación LOEI se revalora completamente en el aspecto de remuneraciones, los que ingresan a la carrera docente si son bachilleres perciben USD 500,00 que es la categoría más baja, se da la práctica de la meritocracia, con los cursos de mejoramiento continuo del magisterio fiscal se inicia una nueva era de la docencia.

1.2.1.6.3. Plan Nacional de Desarrollo.

La Constitución del Ecuador del año 2008 dice en su Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las Políticas, Programas y Proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

En lo que se refiere a políticas de educación, se encuentran en cada uno de los 12 objetivos, que a continuación lo vamos a conocer.

El Ecuador es un estado intercultural y plurinacional, y hacia allá debe estar orientado su desarrollo, lo rescatable de esta política es la construcción de identidades en los espacios educativos, ya que incluye al diferente, al otro constituyendo un todo integral.

Ampliado la educación familiar, comunitaria y formal para garantizar condiciones adecuadas de protección, cuidados y buen trato, en particular en las etapas de formación prenatal, parto y lactancia. Se complementa con la articulación progresiva de los programas y servicios públicos de desarrollo infantil que incluyan salud, alimentación saludable y nutritiva, educación inicial y estimulación adecuada de niños y niñas, respetando las prácticas y valores culturales de los pueblos y nacionalidades y manteniendo siempre una equitativa división sexual del trabajo.

Las intenciones no se llegan a concretar, la base para la educación es la familia, mientras esta siga desintegrándose por la migración, el alcoholismo y otros efectos, cuya causa estructural es la pobreza, seguirá en documentales la aspiración del ejercicio de derechos

de los niños. Lo más importante es que los padres tengan un trabajo y ellos puedan velar por sus derechos y el estado ser su garante.

La articulación de los contenidos curriculares de los distintos niveles educativos, el mejoramiento de la calidad educativa en los niveles inicial, básico y medio, la capacitación y evaluación continua, promoción de la coeducación e incorporación de enfoques de interculturalidad, derechos, género; el docente como investigador y agente de cambio, promover la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo y crear partidas docentes particularmente en el ámbito rural son las acciones a llevar a cabo. Lo rescatable de esta política es la permanencia del estudiante en el sistema educativo.

La política de fortalecer la educación intercultural bilingüe y la interculturalización de la educación, se plasma en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en donde la educación está territorializada por distritos y circuitos educativos, al ser unificados los dos sistemas no se estaría cumpliendo esta política pues parece que se trata de homogenizarla sin respetar la diversidad.

El Buen Vivir, penker pujut en shuar, sería completo con la creación de una Universidad de nacionalidades ancestrales donde se valore y desarrolle los conocimientos desde la academia y se respete su forma de ver el mundo y pensar, pues no es lo mismo pensar en occidente y pensar en las naciones ancestrales, una muestra de eso es la inexistencia de palabras como “amor” en la nacionalidad shuar, y eso no significa que ellos no amen. Por tanto también difiere el concepto de Buen vivir y vivir bien.

La construcción de una sociedad intercultural reafirma la convivencia armónica que debe existir entre los diversos grupos poblacionales del país, lo que llama la atención es la compensación y reparación que el estado plantea con respecto a los pueblos indígenas y afroecuatorianos, ese derecho postergado es la educación intercultural bilingüe que al unificar en un solo sistema ya no está compensando ni reparando el daño causado, sino asimilándolo.

Para la (SENPLADES, 2013) han sido planteados programas de capacitación docente centrados en la generación de conocimientos y en la actualización de modelos pedagógicos y/o metodologías dentro y fuera del aula. Por tanto la carrera educativa está considerada como un pilar del desarrollo del país.

La educación ya no es vista como un gasto, sino como una inversión. Si la educación es el pilar fundamental del desarrollo del país, sus operadores deben estar bien capacitados y atendidos. En este afán el estado ha implementado los cursos de formación continua del magisterio a través del sistema virtual en cuanto a didácticas, conocimiento disciplinar; también ha establecido convenios con universidades extranjera para profesionalizar en cuarto nivel a los docentes.

1.2.2. Análisis de la persona.

La persona humana es una integralidad, no es solo cuerpo, tampoco solo espíritu, tiene emociones, sentimientos, y, necesidades. Según (Larroyo, 1949) no existe oposición entre individuo. La persona se realiza en el individuo en y por la psique. Los conceptos de individuo y persona aluden a rangos de valor.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional docente comprende una carrera educativa, tiene que ver con las instituciones formadoras de maestros y las universidades o centros de educación superior, pero ha habido un poco articulación entre estos y el ejercicio de la docencia, o sea los centros que forman docentes y las instituciones que los contratan, en este caso el Ministerio de Educación.

A criterio de (Casanova, 2003) la formación profesional posee un componente didáctico, al igual que otras formas de educación, pero con un énfasis más marcado en los aspectos técnicos y tecnológicos. Tiene una preocupación comparativamente mayor que otras formas de educación por los vínculos entre contenidos y métodos de dicha formación por un lado, y los cambios que se operan en el mundo de la producción y el trabajo, por otro.

Es una forma de educación, es hacia donde se dirigen las acciones de las instituciones educativas, es en el bachillerato donde en el anterior sistema los estudiantes escogían la especialización, por tanto no se garantizaba que sea un profesional en la rama, y por esa razón su remuneración era baja.

Para (Casimiro, 2009) por formación profesional se entiende 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 actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

En cambio Casimiro le da importancia a aumentar el conocimiento del profesional, se refiere a su aspecto intelectual. La definición más acorde a la investigación es la de Casanova, pues lo relaciona con el mundo de la producción, en relación al cambio de matriz productiva del país.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

En la formación docente, como en toda profesión debe haber una formación inicial, tanto para los profesionales de la educación y/ o los que se involucran en el campo educativo sin haberse formado para eso.

A opinión de (Coreia, 2012) una formación inicial de profesorado, se ve justificada por la necesidad de una calificación profesional para el ejercicio de la función docente, debiendo estar al mismo tiempo, adecuada a las exigencias educativas y de la enseñanza-aprendizaje del estudiantado en los varios niveles de la enseñanza.

Para (Vezub, 2010) existen ocho principios que reúnen las experiencias exitosas en educación, estas son:

- Partir de las metas y el aprendizaje de los alumnos.
- Identificación de sus necesidades de formación.
- Centrada en la escuela, en el reconocimiento y solución de problemas auténticos.
- Aprender de forma colaborativa con otros colegas.
- Continuidad y apoyo, a través del seguimiento a los docentes que participan.
- Incorporan múltiples fuentes de información.
- Profundización teórica acerca de su conocimiento y las habilidades que deben adquirir, ayudándolos a reconsiderar sus creencias y prácticas habituales.
- Comprehensivo y abarcativo para la mejora del aprendizaje de los alumnos.

En este proceso de formación inicial docente, que parte desde el aprendizaje de los alumnos hace que no pierda el horizonte de su verdadera labor, toda vez que tradicionalmente la concepción de formación y trabajo docente ha estado orientado en el profesional de la educación cuando ya ha tenido algunos años de experiencia. El campo de la educación en el ejercicio docente requiere que tenga una verdadera inducción al trabajo docente, las autoridades y establecimientos educativos están en el deber de orientar al nuevo

profesional, lo que no pasa con frecuencia desde el momento que suscribe el contrato y se va trabajar.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Es importante que se considere en la formación, las necesidades reales en el ejercicio del servicio educativo, y se debe tomar en cuenta que tales necesidades diferirán en cada territorio, entonces y solo identificando las mismas se podrá dar una solución oportuna que conllevará al mejoramiento de la calidad educativa.

El apoyo a las escuelas, constituye un factor fundamental para promover el desarrollo del profesorado, la innovación pedagógica y el cambio educativo en las instituciones, la tarea de acompañamiento y asesoramiento a los docentes es el reverso, de las políticas de control y evaluación de los sistemas educativos. Ya que no se trata de juzgar lo que están haciendo las instituciones educativas, sino de implementar planes para superarlas (Vezub, 2010).

Explica que los programas de mentoría y acompañamiento pedagógico en las escuelas surgen como una alternativa frente a los débiles resultados que muestran las estrategias de capacitación tradicionales basadas en los cursos masivos, homogéneos, y en la transmisión unilateral de conocimientos y habilidades a los docentes por parte de los expertos y especialistas. El asesoramiento está vinculado con cuatro procesos, los mismos que recoge de (Harf y Azzerboni, 2010):

- Orientación de las actividades docentes.
- Profesionalización.
- Asesoramiento en estrategias curriculares y pedagógicas concretas.
- Apoyo a los docentes para implementar mecanismos de transformación e innovación.

Un profesional de la educación siempre va necesitar el acompañamiento de otro docente en la tarea educativa, esto debe ser una política laboral puesto que un docente que ya tiene conocimiento del ambiente laboral y social le va infundir confianza y así facilitar al docente que se inicia se adapte rápidamente a su profesión.

Para que haya formación profesional docente no se debe descuidar la orientación de la actividad docente, ya sea por el líder institucional, administrador circuital, mentor y/o asesor pedagógico.

.ñ

El estado debe velar por su profesionalización, dando las facilidades de información, licencias por estudios e incentivando su participación. La organización gremial también debe preocuparse de crear espacios de encuentros docentes para compartir experiencias, formar círculos de estudio e investigaciones.

Un docente que es acompañado en el desempeño de su labor, será un profesional activo, creativo y elevará su autoestima que transmitirá a sus estudiantes.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Está en estrecha relación con la matriz productiva, que corresponde a los dos objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, que fueron agregados últimamente.

En el Ecuador ha existido una marcada preferencia por la formación profesional universitaria y por carreras tradicionales, y una tendencia a subvalorar la educación técnica profesional y tecnológica, muchas veces por verla en menos, por su corta duración o considerarla de baja calidad (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

El éxito de la economía ecuatoriana sostenible, no se encuentra en las carreras tradicionales, sino en aquellas que incentivan la producción, incentivan el trabajo, y no a ser meros consumidores. Cuando la población aprenda a producir, y vivir de aquello se habrá cumplido el objetivo de la educación, que es aprender para la vida.

Objetivo 4. Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía

Literal f, Fortalecer y promocionar la formación técnica y tecnológica en áreas prioritarias y servicios esenciales para la transformación de la matriz productiva, considerando los beneficios del sistema dual de formación (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

La misión de la Subsecretaría de Formación Técnica, Tecnológica, Artes, Música y Pedagogía SENESCYT es como sigue: "Gestionar técnicamente la formulación de la Política Pública de formación técnica y tecnológica, artes, música y pedagogía articulada con los

sectores públicos y productivos, el Sistema Nacional de Educación y el de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales”.

Entre las atribuciones y responsabilidades (SENESCYT, 2015) referentes a la formación técnica se encuentran:

- Supervisar, proponer y recomendar al Secretario/a Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación y al Subsecretario/a General de Educación Superior las políticas, estrategias, normas y mecanismos de la formación técnica y tecnológica, en artes, música y pedagogía;
- Asesorar al Secretario/a Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación y al Subsecretario/a General de Educación Superior para que su gestión se encuentren enmarcadas en las políticas de Estado que promueven e impulsan el desarrollo de la formación técnica y tecnológica, en artes, música y pedagogía;
- Aprobar los Planes Nacionales de Formación Técnica y Tecnológica y de Artes, Música y Pedagogía;
- Establecer la coordinación con las instituciones vinculadas a la formación técnica y tecnológica, en artes, música y pedagogía;
- Coordinar la suscripción de convenios interinstitucionales con fines de formación técnica y tecnológica, en artes, música y pedagogía;

La estrategia de apoyar una verdadera educación técnica que responda a las necesidades del país, es el cambio de paradigma en relación a la matriz productiva que se implementa en el país, eso de que la educación es el desarrollo de un país es una realidad en una sociedad capitalista en que el conocimiento permite innovar lo tradicional para producir más y hacer sustentable la economía de la familia y del país.

Anteriormente sí había la educación técnica, se podría decir sólo de nombre ya que en las instituciones que ofertaban esta especialidad carecían de lo necesario para la formación. Cito un ejemplo de la provincia Morona Santiago, en el colegio con carrera técnica de mecánica industrial hacían las prácticas en el patio del profesor de esa área y un carro viejo

de su propiedad durante todo el año y pagando extra por ese servicio los padres de familia. A diferencia de ahora que disponen en el mismo colegio de tornos nuevos e implementos adecuados para sus clases prácticas. La educación técnica se ha reivindicado, pues antaño tenían más importancia las Ciencias Sociales y de Humanidades.

1.2.2.2. Formación continua

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su art. 311 correspondiente a los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación expresa:

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012).

La formación continua del docente ecuatoriano es una política de estado en la actualidad. Existe un cambio positivo si comparamos con los años anteriores, en donde los cursos se daban para ascenso de categoría.

(Vezub, 2010) señala que el apoyo a las escuelas, constituye un factor fundamental para promover el desarrollo del profesorado, la innovación pedagógica y el cambio educativo en las instituciones, la tarea de acompañamiento y asesoramiento a los docentes es el reverso, de las políticas de control y evaluación de los sistemas educativos. Ya que no se trata de juzgar lo que están haciendo las instituciones educativas, sino de implementar planes para superarlas.

Explica que los programas de mentoría y acompañamiento pedagógico en las escuelas surgen como una alternativa frente a los débiles resultados que muestran las estrategias de capacitación tradicionales basadas en los cursos masivos, homogéneos, y en la transmisión unilateral de conocimientos y habilidades a los docentes por parte de los expertos y especialistas.

El (Ministerio de Educación de la república Argentina, 2009) considera la formación docente continua, como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad atendiendo a la

complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Al igual que en nuestro país la formación continua es entendida como desarrollo profesional, en donde los docentes ya sean fiscales o particulares se pueden beneficiar y mejorar su práctica docente, ya que no es únicamente para fines académicos sino también para promoción en la carrera docente. Si a los docentes le dejan que escojan la capacitación a su libre elección, pocos lo harán buscando pretextos como el horario, tiempo, etc. Para esto se debe contar con una base de datos verídica y convocar a los docentes para que se inscriban y participen.

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

La formación del profesorado es esencial para cambiar el rumbo de la educación ecuatoriana, cuando se habla de la escuela Nueva es preciso señalar que hay un antes y un después de este avance educativo, los docentes preparados ya no van actuar como los tradicionales, van a implementar sus aprendizajes en el aula y la escuela, pero se requiere que haya una articulación del sistema educativo nacional.

Para (Escudero, 2009) la formación del profesorado no será ninguna solución mágica, pero sí merece considerarse como una de las llaves importantes para crear ideas y propósitos con sentido, así como para desarrollar conocimientos y capacidades. Sin una formación buena y efectiva, la brecha entre las intenciones y las prácticas, entre la deseable implicación de los estudiantes en su propia formación y el desenganche, entre los objetivos imprescindibles y los resultados, previsiblemente tenderá a ensancharse

La educación experimentó verdaderas transformaciones de fondo. El protagonismo exclusivo del profesor con clases expositivas y con el dominio total, con la Escuela Nueva experimentó un cambio, el estudiante pasó a ser el protagonista de su educación como sujeto activo, el docente a facilitador de ese aprendizaje proporcionando todo lo necesario.

El texto, recurso privilegiado en la educación tradicional, pasó a ser cambiado por las fichas de trabajo. Este recurso era utilizado de generación en generación, de hermanos mayores a menores, pues antes de la Escuela Activa los textos eran inamovibles.

La memorización como modo de aprender los conocimientos, fue superado por la investigación, el debate y la argumentación, el pensamiento crítico y reflexivo. La ubicación tradicional de pupitres dentro del aula, cambió de manera total, los estudiantes fueron ubicados de acuerdo a la necesidad de aprendizaje, y también por pupitres unipersonales.

El aula de clase no solo es el espacio de cuatro paredes, sino donde se aprende, como el campo, el jardín y/o la huerta.

Con la Escuela Activa se derrumbaron los paradigmas de la educación del magistrocentrismo, ya no es el profesor el dueño del conocimiento, él es el estimulador del aprendizaje para que el estudiante descubra el conocimiento por sus propios medios.

Con esta Educación se dio el impulso a la aplicación de los métodos de María Montessori, Freinet y otros. Con Freinet, es posible trabajar con multiniveles de conocimientos lo que sustenta la existencia de las escuelas multigrado.

En Ecuador las escuelas multigrados están relacionadas con la educación en el área rural, donde necesariamente se debe trabajar un solo profesor con varios grados, las escuelas pluridocentes y unidocentes.

Tiene que ver con nuestra modesta experiencia, en donde el aprendizaje se da en equipo, los pequeños aprenden de los grandes o más avanzados, y se estimula el trabajo autónomo y la responsabilidad.

Otro aspecto importante a considerar, es la conexión que se da entre lo que el estudiante aprende en la escuela y lo que vive en su cotidianidad, o sea con su vida. Esta es una característica de la Educación en la Escuela Nueva, lo que aprende tiene que servir para resolver los problemas de la vida esto justifica la idea de la necesidad de educar para la vida.

Otra es la vinculación de la escuela con la comunidad, porque los contenidos y conocimientos, son de lo que los estudiantes viven diariamente, Ej. si van a estudiar los animales domésticos se debería partir de lo que ellos conocen, en la Amazonía Ecuatoriana no es lógico empezar con el borrego, se partiría por ejemplo con el perro y más adelante llegar al borrego, esto implica que el docente debe conocer la realidad de los contextos en que trabaja.

Para que esta transformación se dé en la educación, es necesario que el profesorado deba estar consciente de su rol y de iniciar el cambio de actitud primero y de su práctica pedagógica. La formación y capacitación estará en la parte didáctica y esencialmente en el conocimiento de las disciplinas.

En la formación del profesorado (Arnaíz & Ballester, 1999) cada sistema educativo debe ser coherente con un modelo de escuela y de profesor. Así, si hablamos de una escuela democrática, como servicio público que atiende a todos los ciudadanos en coherencia con la consideración de la educación como derecho fundamental, que “lucha contra la discriminación y la desigualdad”, y quiere formar a las generaciones jóvenes para “una sociedad axiológicamente plural, la libertad, la tolerancia y la solidaridad” (preámbulo de la LOGSE), el tipo de profesor que se ha de formar ha de responder a una serie de características muy diferentes del requerido por una educación selectiva de corte burocrático y con ausencia explícita de aspectos morales e ideológicos.

Los resultados de una formación se plasman en la efectividad de los aprendizajes de los estudiantes, si el docente ha tenido una capacitación disciplinar podrá facilitar y orientar con propiedad las inquietudes y dudas y, si su formación es didáctica, mejorará su práctica dentro del aula. El docente ya no es el dueño absoluto del conocimiento como se lo consideraba en el paradigma tradicional, por esa misma razón debe estar capacitado para orientar con solvencia el proceso de aprendizaje de los estudiantes que están ávidos de conocer.

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

El perfil del profesional de la educación comprende los conocimientos que debe tener y las características o cualidades de la personalidad (Munch, Galicia, Jiménez, & Patiño, 2012) pues la actitud de un docente trasciende en sus estudiante muchas veces más que sus conocimientos científicos ante la sociedad. Los conocimientos que se requieren de un docente en lo básico son:

- Educación: Pedagogía y metodologías didácticas.
- Humanísticos: actitudes y conductas, una sólida personalidad.
- Administrativos: capacidad para alcanzar buenos resultados.

Los conocimientos señalados por los autores citados hacen referencia a la formación científica y académica de los profesionales de la educación. Una preparación de cómo trabajar con los niños y las diversas maneras de facilitar el aprendizaje de los mismos es primordial.

Estos saberes deben ir a la par con el resultado que es la consecución de los objetivos planteados como país y como docentes, por tanto los objetivos y metas deben guiar la labor del profesional de la educación.

Todo lo mencionado anteriormente debe estar sólidamente acompañado de una personalidad madura, que se demuestre en las actitudes y comportamientos frente a sus estudiantes, comunidad y sociedad en general. Esto indica que el docente está en la mira de todos los actores de la educación y es un referente de conducta.

Se podría hablar de los siguientes tipos de formación docente, según señala (Cámpoli, 2004).

- a) La formación docente inicial: posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo.

Todo lo que un docente en el inicio de la carrera educativa debe poseer con la finalidad de que su labor tenga buenos resultados.

- b) Capacitación, perfeccionamiento y actualización docente: dirigida a los docentes en actividad y a quienes deseen ingresar al sistema educativo para ejercer la docencia.

La carrera educativa como cualquier otra carrera profesional requiere de constante actualización de conocimientos, pues de no hacerlo el docente estaría en desventaja con los estudiantes y la sociedad que, en este voraz mundo de la globalización experimenta una velocidad de cambios sociales y científicos.

- c) La función de promoción e investigación y desarrollo asociada a las de formación y de actualización y perfeccionamiento tiene el propósito de introducir la perspectiva y las herramientas de la investigación.

En este mundo cambiante, si el docente deja de investigar, sucumbe en la ignorancia; pues como facilitador de los aprendizajes, es el primero que aprende, desaprende y reaprende conocimientos, esto lo consigue con la ayuda de técnicas de investigación.

Otro autor que se refiere a los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación es (Martínez E. , 2006) que menciona cuatro tipos de formación, las mismas que se describen a continuación.

Formación Metodológica

Conocer las claves y los principales métodos de la didáctica con el fin de intervenir correcta y coherentemente en las aulas.

Esto implica que la educación tiene su propia metodología

Formación tecnológica

Conocer, diseñar, elaborar y utilizar los instrumentos de trabajo, los recursos didácticos y las técnicas concretas para realizar una acción formativa.

Formación didáctica específica

Conocer los elementos didácticos que determinan y diferencian el aprendizaje de las diversas materias, temas, profesiones o puestos de trabajo.

Formación sobre la propia profesión

Estar al día sobre lo que su propio ámbito profesional requiere. Actualmente se demanda una actualización constante y completa del profesorado.

Hay diversos criterios sobre los tipos de formación que deben adquirir los docentes, pero la que señala la primera autora que sugiere la investigación, la didáctica y los conocimientos de las disciplinas se la considera completa, puesto que la característica de un docente es ser investigador para detectar necesidades educativas de los estudiantes, solucionar un problema y mejorar el desempeño estudiantil. Esto va ligado al conocimiento científico, ya que en una investigación se requiere de un conocimiento multidisciplinar. Un docente debe ser capaz de realizar investigaciones de casos dentro del aula, conocer diferentes metodologías de enseñanza-aprendizaje sin olvidar la actualidad científica. En el caso de los docentes de las nacionalidades y pueblos indígenas deben investigar sus conocimientos ancestrales para evitar la pérdida de la identidad cultural, como el idioma por ejemplo.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Además de conocimientos y competencias debe tener las siguientes cualidades o características (Munch, Galicia, Jiménez, & Patiño, 2012):

- Amor a la educación, espíritu de servicio.
- Vocación de servicio, entrega y pasión.
- Creatividad, promover innovaciones, tomar decisiones, promover el aprendizaje, tener iniciativa.
- Visión de futuro, satisfacer expectativas de la comunidad educativa.
- Optimismo, considerando los problemas y las dificultades como una oportunidad para mejorar.
- Sinceridad, justicia y lealtad, con sus alumnos, los miembros de la institución y la sociedad en general.

Un docente para adquirir todas estas cualidades requiere esfuerzo y voluntad para hacerlo, necesita ejercitarse y aplicar en la vida cotidiana.

Elementos que intervienen en la relación maestro – alumno.

- La forma de dirigir el mensaje tiene dos significados: el directo dado por las palabras y la meta comunicativa, dado por la relación simbólica que se establece entre el maestro y el estudiante.
- El primer principio de la comunicación es que las personas responden a lo que ellos pensaron se refirió y no a lo que realmente se quiso dar como mensaje. Por ello es necesario que tanto el docente como el alumno presten mucha atención.
- En la clase se da el **parafraseo**, la que está relacionada con el envío y recepción de los mensajes de manera adecuada.
- El **parafraseo** consiste en que antes de que se permita a cualquier participante, incluyendo al maestro, responder a otro durante la exposición en una clase, debe resumir lo que el otro le dijo. Si el relato está equivocado, indica que malinterpretó al que habló, por tanto debe volver a explicarlo. Se vuelve a parafrasear. Este proceso continúa hasta que el que habló está de acuerdo con la exactitud del mensaje que recibió la otra persona.
- Ventajas del parafraseo:
 1. La gente debe escuchar con mayor atención a los demás, ya que deben de parafrasear correctamente antes de poder hablar.

2. Aprender a ser más claros en sus comunicaciones al oír como interpretan los demás sus mensajes.

- El parafrasear es el primer paso para comunicarse con los alumnos.
- La comunicación produce problema cuando no se interpreta adecuadamente. Hay que hacer un diagnóstico para saber cuál es el problema, el docente o el estudiante.
- La clave para la buena relación comunicativa maestro alumno es determinar por qué se siente perturbado de una conducta en particular y de quien es el problema.
- Si el problema es del alumno, el maestro debe volverse consejero, apoyo y ayudar al alumno a encontrar su propia solución.
- Si como maestro reconoce las actitudes y conductas de los alumnos y esto no perturba sus clases, el problema es del estudiante.
- El maestro no debe tomar la responsabilidad del problema, pero si lo hace suyo debe encontrar la solución junto con el estudiante.
- Cuando el problema es del maestro: El maestro y tiene una vida propia, una personalidad, estados de ánimo, situaciones positivas o conflictivas. No es cierto que al entrar al salón de clases el maestro deja todo afuera y entra solo como iluminado a impartir cátedra. El maestro puede comentar a sus alumnos en parte lo que le sucede, el alumno capta la situación, la asimila y la ayuda de manera indirecta con su actitud y conducta. Cuando no se puede decir es mejor disimular.
- Hay que escuchar con empatía, es decir, escuchar la intención y las emociones detrás de lo que otro quiere decir y reflejarlas mediante el parafraseo.
- Al escuchar al estudiante y evitar precipitarse a dar consejos, soluciones, críticas, reprimendas o interrogatorios, el maestro mantiene abiertas las líneas de comunicación.
- El lenguaje juega un papel importante en la comunicación educativa. Es el mediador en las relaciones que se dan en el salón de clases. En su uso se concretan

muchas determinaciones de los procesos, escolares y extraescolares que indiquen en el aula.

Para (Perrenoud, 2001) La esperanza de dominar estas contradicciones o al menos de no sufrir demasiado a causa de ellas, nos lleva a los siete saberes de Morin.

1. Persona creíble,
2. Mediador intercultural,
3. Animador de una comunidad educativa,
4. Garante de la Ley,
5. Organizador de una vida democrática,
6. Conductor cultural,
7. Intelectual.

En resumen, una persona en todo el sentido de la palabra, un mediador entre la sociedad y la ciencia.

Continuando con las características de un buen docente, en relación a la construcción de saberes y competencias tenemos:

1. Organizador de una pedagogía constructivista,
2. Garante del sentido de los saberes,
3. Creador de situaciones de aprendizaje,
4. Gestionador de la heterogeneidad,
5. Regulador de los procesos y de los caminos de la formación.

Un docente está abierto al cambio, es el primero que tiene una actitud intercultural, el guía que orienta en todo momento a los estudiantes hacia la construcción de los conocimientos.

La práctica reflexiva porque en las sociedades en transformación, la capacidad de innovar, de negociar, de regular su práctica es decisiva. Pasa por una reflexión sobre la experiencia, la que favorece la construcción de nuevos saberes. Va reflexionando lo que aprende.

Existe Implicación crítica porque las sociedades necesitan que los profesores se comprometan en el debate político sobre la educación, a nivel de los establecimientos, de las colectividades locales, de las regiones, del país. etc. Como es una persona que está en relación directa con los actores de la educación su presencia es fundamental.

Según (Duta, 2011) Estos estudios suelen analizar la conducta del profesor asociada al rendimiento de los alumnos, y están centrados, en opinión de Dunkin y Barnes (1986), en cuatro dimensiones (Nuñez, 2001):

- Cognitiva: niveles de pensamientos promovidos en los alumnos
- Socioemocional: críticas, alabanzas, iniciación, respuesta
- Sustantiva: contenido de las lecciones.
- Comunicativa: lenguaje, claridad, fluidez, expresividad.

El estudio de las características de un buen profesor universitario ha sido abordado por varios autores. Debe partir desde el conocimiento de cómo aprenden los estudiantes, como se puede organizar para ellos el espacio y el tiempo, que estrategias de intervención utilizar, también ser especialista en el diseño, desarrollo, análisis y evaluación de su propia práctica docente.

Las características de un buen docente que va con este trabajo de investigación es la de Perrenoud porque sostiene que un docente debe ser una persona creíble, es decir confiable, esto debe ganarse con su actitud frente a sus estudiantes y comunidad educativa; debe tener apertura hacia lo diferente culturalmente y personalmente, aceptar al otro, al diferente, los estudiantes deben ser tratados por igual sin preferencias y menosprecios hacia nadie. Ser el alma de la educación, observando la parte legal, generar la participación de todos los actores sociales y liderar el cambio cultural con sus acciones en su entorno de trabajo. Si se dice que hay que respetar al diferente, debe ser en la práctica diaria los valores para la sana convivencia social.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

El proceso educativo dentro del aula no se da en una sola vía, con el cambio de paradigma tradicional, el maestro ya no es el único que sabe, él ya no enseña, él facilita.

Bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio de habilidades, la práctica profesional del docente es, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión (198)" (Eirín & García, 2009).

Para (Alvarez, 2011) El profesional de la educación en el ejercicio de su labor docente, cumple dos procesos, uno en donde facilita el aprendizaje a los estudiantes, y otro, donde él tiene la oportunidad de reflexionar sobre su propio proceso de aprendizaje, realiza la metacognición.

En el análisis de los datos se ha empleado el modelo del profesor conocido como Pequeña Pedagogía, explicitado en Rozada (2006, 2007, 2008).

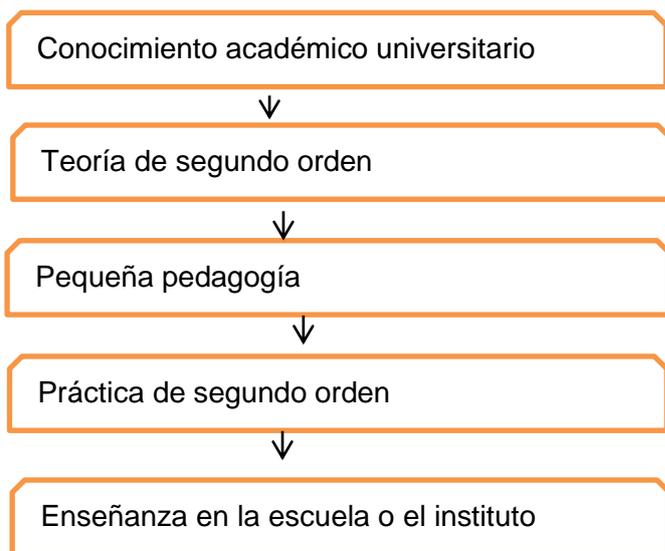


Figura 1. Relaciones entre la teoría y la práctica (Rozada Martínez, 2006, 2007)

Para (Martínez, 2007) la distancia existente entre el conocimiento académico universitario y la enseñanza en la escuela o el instituto sólo puede salvarse construyendo teorías y prácticas diferentes de las hegemónicas, que él denomina “de segundo orden” ó “segundo grado” que se atraigan, en lugar de repelerse.

Para la (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2013) Hablar de la profesión docente desde una vertiente cuya ambición es recuperar el “paradigma del profesor” es, en un principio, complejo.

Al ser la educación un servicio social, la relación laboral se lo hace con seres humanos que tienen sus experiencias de conocimiento, es así que la acción docente siempre será de dos vías, una de adentro hacia afuera con los estudiantes y comunidad y la otra de afuera hacia adentro por las reacciones de los estudiantes que ayudan a nuestra reflexión en el ejercicio diario.

Según la cultura shuar la educación según la tradición era matinal, en donde el padre educaba a sus hijos varones con explicaciones de guerras, ancestros y anécdotas vividas por él y sus antepasados. La niña era educada por la madre en la huerta. Ahora la educación ha cambiado con el encuentro de la cultura occidental, los niños van a la escuela donde aprenden para la vida con personas preparadas para la función docente.

Existe un dilema cuando se quiere recuperar este tipo de educación, pero se encuentra con la dificultad que existe la luz eléctrica, televisores por lo que las personas duermen tarde y la madrugada para las charlas matinales ya no es posible, por tanto se puede combinar las dos formas de educar a las personas y sistematizar los conocimientos ancestrales mediante la investigación y hacer que formen parte del currículo de estudio.

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

En la LOEI, se contempla la Educación Inicial, Parvularia, Educación General Básica de 10 años, Bachillerato General Unificado, en Ciencias y Técnico, para llevar adelante este sistema educativo se requiere una sólida formación competente en estos niveles educativos.

Un sistema de capacitación laboral o formación profesional de calidad debe mantener un diálogo permanente con la empresa para dar y recibir información para trabajar juntos en diseños, procesos y estrategias para satisfacer necesidades de oferta y demanda de calificación. Aplicar métodos y técnicas de aprendizaje que hagan posible la adecuación persona – medio organizacional; y, comunicarse con la realidad del trabajo, la tecnología, los problemas y las soluciones (Vinueza, 2007).

Los profesionales de la educación deben recibir la adecuada formación en las instituciones destinadas para el efecto. En la actualidad los institutos formadores de maestros han sido cerrados. La Universidad forma profesionales en las diversas especializaciones y no hay una institución superior dedicada a la formación exclusiva de docentes. Con la creación de la universidad Nacional de Educación se va cumplir el sueño de los docentes, de ser profesionalizados en una institución especializada en educación.

La profesionalización demanda como condición, otro enfoque del perfeccionamiento que ofrezca oportunidades flexibles y estimulantes y tenga como características (Abrile M. , 1994):

- La apertura a todos los docentes,
- La articulación con la práctica cotidiana,
- La reflexión permanente sobre la función docente,
- La recreación de prácticas pedagógicas,

La capacitación en niveles formativos debe ser para todos los docentes, con temas que tratan de la docencia dentro del aula, que luego de capacitarse pueda ser aplicada en su labor para mejorar la práctica docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

La capacitación en temas de procesos metodológicos y conocimiento de las disciplinas le incentiva a un docente a participar, pues es de aplicación inmediata en el aula. Las capacitaciones deben estar articuladas a las necesidades de formación que tienen los docentes.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

La familia es la primera educadora, y es en ella donde las personas adquieren las normas de vida, los códigos lingüísticos y culturales.

Cuando los niños, crecen mimados y convencidos de que pueden obtener todo lo que desean, la escuela representa un brusco despertar, porque han de relacionar por primera vez en su vida, que para obtener cosas, buenas notas, respeto de los compañeros...etc., han de esforzarse en atender, estudiar, respetar a los otros... (Sánchez, 2008).

No todas las familias educan de la misma manera, existen diferencias que en la escuela se evidencian, formando un grupo diverso y único, no todos los grupos son iguales, cada grupo o año escolar es original en cuanto a la conformación de sus integrantes.

Para (Sánchez, 2008) Hay algunos padres, que por temor a parecer autoritarios, o excesivamente rígidos, ejercen su paternidad de manera indolente. Son flojos para poner normas, amonestar, sancionar. Temen cometer los mismos errores, que sufrieron en su infancia, y son muy permisivos en sus relaciones con sus hijos. No es que sean flexibles, es que confunden a sus hijos, con un toque de pseudointelectualidad ambigua. En la medida que el niño, toma conciencia, e interioriza la relación entre su esfuerzo, y los buenos

resultados que obtiene, como consecuencia del mismo, ya tenemos un alumno bien encauzado.

El rol de los padres en la educación de los hijos es intransferible, son ellos los que deben orientar la educación de los hijos, por esa razón escogen la institución donde van a llevarlos a estudiar. Los hijos requieren vivir su época, es ahí donde los padres por cierto anhelo de darles lo mejor, terminan limitándoles en cuanto a su libre determinación, lo hacen recordando o queriendo corregir lo que ellos no pudieron vivirlo o conseguirlo. Muchas veces dicen, lo que yo no pude quiero que tú lo consigas, eso a veces se traduce en una especie de obsesión, que a la larga va afectar el desenvolvimiento académico del hijo. Los padres, la familia debe comprender que las personas no son iguales en gustos y capacidades, por tanto, lo más importante de una familia es el apoyo a su hijo, en cuanto a los requerimientos de aprendizaje de su hijo y mediante la comunicación permanente con los docentes.

Tabla N° 6. Niveles Análisis de las tareas y actividades académicas

Análisis de la actividad	Dimensiones	Categorías
	Nivel de organización	<ul style="list-style-type: none"> - Agrupación alumnado - Fuente de información - Situación física - Material, medios - Tipo de contenidos - Procesos de aprendizaje - Distribución del tiempo
	Nivel de contexto	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de estructuración - Decisión de la actividad - Tipo de interacción - Actitud alumnado - Criterios de evaluación
Análisis de la tarea	Nivel de estructuración	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido temático - Temporalización - Actividades de la tarea
	Nivel de significado	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido

		<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de contenidos - Adecuación del contenido - Valoración del contenido - Organización del contenido - Referencia del contenido - Quién selecciona - Cómo se selecciona
	Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad - Flexibilidad - Finalidad
	Función docente	<ul style="list-style-type: none"> - Rol que desempeña el docente - Toma de decisiones - Análisis de las estrategias de enseñanza -
	Clima de aula	<ul style="list-style-type: none"> - Favorece o no la participación - Estimula/frena el interés - Existe clima de control - Se implica todo o parte del alumnado - Qué se evalúa - Relación de finalidad/tarea
Análisis de la tarea principal	Análisis de curso	<ul style="list-style-type: none"> - Se mantiene o varían las actividades - Las variaciones son en función de las destrezas o contenidos - Idoneidad de actividades con el conocimiento del área

Fuente: (Baena, 1999)

Si los padres de familia conocen cómo se estructuran las tareas y actividades académicas de sus hijos en la escuela, su apoyo va ser más efectivo. En el caso de los padres permisivos la orientación tiene que ser para ellos, hacer que retomen su autoridad y luego a sus hijos hablarles de valores. Aunque el rol de los padres es intransferible, como docentes debemos garantizar aunque sea en lo posible el aprendizaje de los niños.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

“Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana” Estándares de desempeño profesional (2013).

Para (Machado, 2001) otro rol de los gestores del sistema educativo es el de incentivar la participación social en educación, logrando que otros sectores del gobierno- los que no están dedicados a la educación- que la sociedad civil en general y la comunidad educativa contribuyan al mejoramiento del sector. Se trata de hacer de la educación no sólo un derecho, sino que también un deber de cada uno. En este sentido, es relevante que los gestores del sistema educativo estén, permanentemente, dando cuenta pública e informando acerca de lo que está sucediendo en ese sector.

El gestor educativo tiene algunos roles como proveer de lo necesario para el funcionamiento de la institución educativa, pero el rol citado por Machado da cuenta del deber social de este agente educativo, recae sobre el gestor una especie de responsabilidad de involucrar a los diferentes actores sociales y políticos a que velen por la educación, es como un punto de convergencia de las otras instituciones, alguien que construye alianzas, de vender la imagen de la educación en el territorio.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar”. Estándares de desempeño profesional (2013). Entre los que debe observar estos estándares están el rector, vicerrector, director y subdirector de plantel, quienes son automáticamente los supervisores de cada una de sus instituciones educativas y deben dar orientaciones técnico-pedagógicas a sus colegas.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente”. Estándares de desempeño profesional (2013).

No se puede dar educación por el simple hecho de dar, se la debemos y evaluar. Es más lo docentes evaluamos a los estudiantes y por ende, nuestro accionar debe ser medido con criterios de calidad y calidez, con parámetros técnicos, para mejorar cada día nuestra labor.

De acuerdo a la norma de la educación ecuatoriana, el gestor reeducativo es el líder de la institución, el que convoca a que todos los actores de la comunidad, localidad, circuito o distrito trabajen con el mismo lenguaje, también está llamado a que contribuya a restablecer las paces entre sus miembros para lo cual debe acudir al trabajo en equipo respetando las diferencias.

1.2.3.2. La función del docente.

Para (Chavarría, 2011) la docencia es una profesión que, conforme se estructuraron los sistemas de educación pública, se convirtió en una actividad dependiente de la organización institucional y burocrática del Estado, del sistema educativo y de las mismas escuelas. Esta situación ha hecho que la tarea del docente se encuentre siempre ligada a intereses y compromisos que desde un punto de vista técnico y ético han complicado su labor.

Por tanto requiere un equilibrio entre su saber, su ser y su hacer. En el plano pedagógico significa ser un verdadero educador.

El docente es un servidor público y como tal tiene sus deberes y derechos. Es una persona que vive en sociedad y por tanto no puede estar aislado de los hechos sociales y políticos, lo importante es que sepa manejarse en el marco del respeto y la tolerancia, porque su función está en el ojo de toda la comunidad. Una organización gremial no puede imponer sus intereses grupales en desmedro de la educación, como por ejemplo paralizando el servicio por alguna prebenda política como sucedía con la Unión nacional de educadores y sus paros.

En educación superior y las TIC el rol del docente es.

- Para Mason 1991 y Heeren y Collis 1993 en (Torres, 2012) son tres los roles: rol organizacional, rol social y rol intelectual.
- Berge 1995 en (Torres, 2012) dice que son cuatro áreas: pedagógica, social, organizacional o administrativa y técnica.
- De transmisor de conocimientos pasa a ser el mediador del aprendizaje.
- Requiere una formación en:
 - Conocimiento y dominio de tecnologías.
 - Interacción con la comunidad educativa y social en pos de la sociedad del conocimiento.
 - conciencia de las necesidades formativas.

La función principal docente en nuestros días, es que el docente ya no es el dueño del conocimiento, sino el facilitador de los aprendizajes, es el que propicia los aprendizajes, el amigo que guía para que el estudiante construya su aprendizaje, en base a sus experiencias previas. Pero en el caso que vea que los estudiantes carecen de experiencias previas de aprendizaje, lo que debe hacer el docente es trabajar en la forma de aprender que tienen los estudiantes para que su aprendizaje sea efectivo y le sirva para la vida.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Los profesores se encargan de los valores estéticos, intelectuales, sociales, físico-motores. Los padres de familia en cambio de los afectivos, morales, religiosos, culturales (Chavarría, 2011). Esto no significa que en la escuela se debe dejar de lado los valores en la educación de los estudiantes.

La autora citada continúa en la explicación y sobre la familia opina que es una instancia educativa primaria, donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, y por ello, el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas. La familia humana es la estructura social básica de naturaleza educativa, su finalidad esencial es perfecta.

La familia es la principal aliada en el proceso educativo, que ahora con la crisis que atraviesa, influye negativamente, pues los estudiantes que provienen de estos hogares tienen carencias afectivas que afloran en el centro educativo, provocando indisciplina o transgresión a las normas establecidas.

Para (Parra, 2011) cuando concreta las dimensiones del contexto familiar las descompone en un primer nivel las que denomina individuales (apoyándose en Gimeno, 1999), donde habría que considerar: los aspectos físicos y de salud; los aspectos cognitivos, la personalidad, la competencia social, los roles estructurales y funcionales, los recursos y las demandas y necesidades personales, para conocer quién las satisface y para optimizar los proyectos comunes. En el primer nivel de la dimensión familiar se refiere a la persona como individuo que aprende para su vida. El segundo nivel es propiamente el sistema familiar con su conjunto de interacciones como la estructura relacional de cualquier sistema. El tercer nivel de dimensiones, hace referencia a la familia inserta en el sistema social para lo que coteja las ideas de micro, meso, exo y macro sistema, ya señaladas. Cabe señalar que las

familias son el núcleo de la sociedad, entonces como hay diferentes sociedades, también habrán diferentes familias.

En cambio (Ochoa, 2012) explica que la familia es un sistema interrelacionado entre sí, donde cada uno de sus miembros se ven afectados por pertenecer a este grupo cuyo comportamiento cambia cuando alguno de sus elementos lo deja o llega uno nuevo. En una familia tanto el padre influye en la esposa y ésta a la vez en el hijo y el hijo en el padre y así sucesivamente en continua danza familiar.

La educación viene de la casa es conocido decir, pero esa educación que el niño lleva a la escuela es motivo de preocupación, es cierto que las familias son diferentes, tienen sus normas, y las maneras de arreglar sus problemas. En este caso como docentes se debe tener bien claro los valores de la humanidad, para mediar el conocimiento de estos en el aula. Cada familia tiene su propia dinámica, en unas la unidad y el afecto se siente, pero en otras se nota el vacío entre sus miembros, entonces surge la necesidad de que los estudiantes que nos son encomendados sean felices mientras estén en la escuela. Es nuestro deber hacerles la vida feliz y que tengan una experiencia agradable de aprendizaje.

1.2.3.4. La función del estudiante.

El estudiante constituye el actor por el que el sistema educativo tiene la razón de su existencia en el aparato del estado y la sociedad. No está ajeno al avance tecnológico y científico de la humanidad y por tanto su función se la estudia en un medio complejo en la actualidad.

Para la (Universidad de Sevilla, 2007) Al igual que el rol del profesor debe cambiar y la metodología tradicional basada en la transmisión de contenidos, el rol del alumno también es distinto, de esta forma, algunos de los cambios esperados son que el alumnado:

- Tenga flexibilidad para adaptarse
- Posea competencias técnicas en el manejo y uso de las tecnologías,
- Participe de manera activa en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Sea gestor de su propio aprendizaje.
- Se planifique y organice en el tiempo
- Tenga una actitud abierta a la colaboración y realización de trabajos en grupo.
- Participe activamente en el foro
- Aporte sus ideas y conocimientos al grupo

En definitiva se trata, de convertir al alumno en el centro de los procesos de enseñanza-aprendizaje en medio del avance científico y tecnológico, eso indica que el profesorado debe estar actualizado para no generar una especie de guerra intergeneracional con los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en suma en el proceso educativo.

Constituye el actor educativo muy importante, es el centro de la educación, es el protagonista de su aprendizaje, pero este aprendizaje sucede con la guía del docente:

La psicología del aprendizaje distingue entre aprendizaje mecánico y aprendizaje comprensivo, en lo que respecta al tipo de aprendizaje que experimenta el estudiante en el proceso educativo.

Tabla N° 7. Tipos de aprendizaje del estudiante

Aprendizaje mecánico	Aprendizaje comprensivo.
- Simple memoria mecánica	- Producto de razonamiento lógico
- Permanencia relativa	- Duración prolongada
- Utilidad limitada	- Utilidad transferible a situaciones nuevas
- El profesor enseña	- El profesor se pregunta ¿para qué quiero que aprendan esto mis alumnos?
- Ivan Pavlov es su representante.	- David Ausubel, su representante
- Actúa condicionado	- Participación activa del estudiante en su proceso de aprendizaje
- Arbitraria	- En base a acuerdos
- Verbalista	- Utilización de variados recursos.
- No hay esfuerzo para integrar los datos incorporados a su estructura cognitiva.	- Intención de vincular los conocimientos a un nivel superior en su estructura cognitiva.

- El aprendizaje no se vincula a la experiencia objetiva.	- El aprendizaje se vincula a la experiencia objetiva.
- Conocimientos aislados, fragmentados.	- Vinculación entre los conocimientos anteriores y nuevos.
- Es conductista	- Es constructivista.
- Contenidos fragmentados.	- Contenidos organizados en una manera interdisciplinaria.
- Aprendizaje para el examen.	- Aprendizaje para la vida.
- El docente protagoniza el proceso educativo	- El estudiante es el centro del proceso.
- Concibe al grupo como homogéneo	- Considera las diferencias individuales.

Fuente: (Gómez L. , 2004)

En el recuadro que nos antecede, se pueden apreciar las diferencias abismales entre los dos aprendizajes. El aprendizaje mecánico es el que se tiene como tradicional, se torna repetitivo y no permite al estudiante construir su aprendizaje de manera consiente sino impuesto como alguien que no sabe nada. Es primordial que como docentes, el aprendizaje que promovamos en el aula sea el aprendizaje comprensivo, que permite al estudiante ser protagonista de su aprendizaje como la persona que aprende y el docente facilitador de dicho aprendizaje.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.

Al entender el aprendizaje, inclusive nuestro propio aprendizaje, de manera más auténtica el constructivismo puede ayudar a construir ambientes que favorezcan realmente en los estudiantes, ambientes diferentes a los que hemos imaginado y creado hasta ahora en los ámbitos educativos.

El constructivismo describe como ocurre el aprendizaje humano cuando una persona aprende, es un proceso individual que puede ser elaborado con la interacción con otras personas o circunstancias.

- a. El aprendizaje es un proceso individual de construcción de significado.

Piaget (1970), según el documento no publicado, 2008 basado en Lucía Ordóñez (2004), definió una concepción epistemológica que localiza el conocimiento en la relación entre la realidad del medio y las maneras individuales de pensar que se van desarrollando a partir de la experiencia que se tiene con ella.

El mismo autor condicionó el aprendizaje al desarrollo cognoscitivo, indicando que no era posible lograr ciertos aprendizajes antes de llegar a determinadas etapas de desarrollo de pensamiento. Así estableció limitaciones para el aprendizaje provenientes de factores tanto innatos relacionados con la maduración como ambientales relacionados con la experiencia.

Sentó las bases para concebir el aprendizaje como un proceso, opuesto a la concepción tradicional de efecto inmediato de la transmisión del conocimiento proveniente de otros.

- b. El aprendizaje ocurre de manera diferente en cada individuo porque se basa en sus aprendizajes previos.

Piaget estableció que las nuevas estructuras de pensamiento se construyen a partir de las anteriores. Cada persona tiene su estructura propia, así como cada persona es diferente de acuerdo a las experiencias y circunstancias que ha tenido en su vida.

- c. El aprendizaje, definido como proceso de comprensión, ocurre a partir de la experiencia directa, en el desempeño en contextos específicos.

A partir de Piaget se argumenta que entender es poseer representaciones, imágenes y estructuras mentales adecuadas. En pocas palabras la teoría de Piaget es una teoría de desarrollo de la inteligencia. En cambio pensando más en el aprendizaje y entendiéndolo como comprensión, hace énfasis en la idea de la experiencia individual como su motor, en lo que ha denominado “el constructivismo del desempeño” (Perkins, 1998) citado en Lucía Ordóñez (2004) , argumenta que la comprensión no necesariamente está ligada a las representaciones mentales pero sí que se construye al ejercer acciones en contextos específicos y se traduce siempre en posibilidad de acción.

- d. El aprendizaje ocurre naturalmente en la interacción social

Tardíamente con respecto a su vida, Piaget habló del valor de la experiencia social en relación con el desarrollo moral, entonces propuso que los socios de aprendizaje que se

encuentran a nivel similar de desarrollo cognoscitivo (pares) podían estimularse mutuamente el pensamiento al presentar ante otras formas diferentes de ver las cosas (Piaget,1997) en el mismo documento citado.

Pero fue Vygotsky (1978; 1986) citado en Lucía Ordóñez, (2004), quien le dio verdaderamente importancia al aprendizaje y a lo social.

Definió el aprendizaje como fenómeno que ocurre en una “zona de desarrollo próximo”, en la cual el aprendiz puede resolver, con la ayuda de socios de aprendizaje más avanzados, problemas más complejos de los que resolvería solo.

- e. El aprendizaje se hace más significativo, más conectado con lo que ya se sabe y dirigido a la comprensión de lo que se vive y de lo relevante, cuando ocurre en desempeños auténticos

El concepto de desempeño auténtico de aprendizaje cambia la concepción de “actividades de enseñanza-aprendizaje”, aquellas que tradicionalmente trabajan situaciones y problemas artificiales y lejanos de la realidad y que sólo han funcionado en los salones de clase, a unas que de verdad correspondan a lo que pueden hacer quiénes actúan comprendiendo el mundo en la cotidianidad.

“...el hecho de enseñar a nuestros semejantes y de aprender de nuestros semejantes es más importante para el establecimiento de nuestra humanidad que cualquiera de los conocimientos concretos que así se perpetúan o transmiten” (Savater, 2009, p.30).

El autor señala que “El proceso educativo puede ser informal (a través de los padres o de cualquier adulto dispuesto a dar lecciones) o formal, es decir efectuado por una persona... (Savater, 2009, p. 27).

La docencia, para el autor citado debe llevar a la humanización de la humanidad aunque suene redundante, porque la educación también ha caído en la materialización, lo más importante es esa relación entre seres humanos que se da en el proceso de enseñanza - aprendizaje que el mismo conocimiento. Se está olvidando la esencia del ser humano en general, los docentes por cumplir el plan de estudios no profundizan la relación interpersonal con los estudiantes, se posterga la comunicación y más bien la evaluación se convierte en una suerte de herramienta para mantenerlos subordinados y pendientes de las notas.

En cuanto a los conocimientos, se sigue la tradición social que se ha establecido, creer que la escuela es el templo del saber, los conocimientos no solo se adquieren en la escuela sino en el vivir diario. La escuela se ha convertido en una especie de guardería donde quedan los niños mientras sus padres van al trabajo, este punto también es importante porque los padres o la familia han descuidado de su rol, sea por su desintegración o por su ocupación.

El estudiante que proviene de esta situación social necesita que alguien lo escuche, lo entienda y lo quiera, el único que queda es el docente, esto cuestiona una vez más el servicio social de la educación.

1.3. Cursos de formación

Una vez detectadas las necesidades de formación, lo siguiente es planificar un curso de formación que satisfaga la necesidad del docente. Se debe tener en cuenta las necesidades de formación priorizadas por los participantes tanto en horarios de asistencia y la temática a ofrecer. Todo esto para que el curso sea atractivo y cumpla las expectativas de los beneficiarios.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.

En base a las necesidades de formación detectadas, los cursos de formación son una de las estrategias formativas que se puede considerar para dar solución, en parte, a los requerimientos detectados de las necesidades de los docentes que contribuirá a la mejora del desempeño profesional. ,

La (Senplades, 2013) señala que la evaluación, capacitación y acreditación de docentes, tanto a nivel de la educación inicial, básica y bachillerato como en la educación superior, ha sido priorizada durante los últimos años y manifiesta que se han planteado programas de capacitación a docentes centrados en la generación de conocimientos y en la actualización de modelos pedagógicos y/o metodologías de aprendizaje dentro y fuera de las aulas.

El estado como tal, en el gobierno de la Revolución ciudadana, con el objetivo de fortalecer las capacidades y potencialidades de la docencia promueve la capacitación como una forma de desarrollo del talento humano. La modalidad de cursos semipreenciales que llevaba, han sido reemplazados con cursos en línea a través del internet. Con esta modalidad tiene más cobertura, pero se relega a los docentes que viven lejos de los poblados que tienen la tecnología.

Para (Sanguino, 1990) por definición, capacitación significa “desarrollar y fomentar la aptitud para la realización de una tarea”.

Luego de la capacitación docente se debe apreciar un cambio en el desempeño docente, para lo cual debe haber un seguimiento la labor áulica, e implementar una política pública capaz de estimular a los docentes que se preocupan por su actualización.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Para el efecto es preciso considerar cuáles son las ventajas, desventajas, recursos necesarios, cuál es el aporte, metodología, temporización, necesarios para la realización de un curso de formación.

Para (Vezub, 2010) se debe tener presente antes de una capacitación varios aspectos entre los que tenemos:

Tabla N° 8. Ventajas e inconveniente de los cursos de formación.

Ventajas	Inconvenientes
Mayor transferencia de lo aprendido a la práctica.	El programa de formación puede quedar restringido al nivel de una sola escuela.
Los docentes se sienten protagonistas y capaces de tomar decisiones sobre su desarrollo profesional.	Es costoso y difícil de implementar en la escala de todo el sistema educativo
Contribuye a fortalecer la pertenencia y el proyecto institucional.	Las urgencias de la tarea escolar cotidiana se imponen y se dejan de lado los espacios de reflexión planificados.
Logra más compromiso, participación e implicación de los docentes.	Requiere formación y experiencia previa de los profesores en el manejo de proyectos autogestionados.
Los profesores perciben que el programa es relevante y que contribuye a mejorar su trabajo Articulación entre lo novedoso y la práctica actual.	Muchas veces es necesario remover ciertos esquemas y prácticas más tradicionales. Este proceso demanda tiempos prolongados.
Aumenta la probabilidad de modificar, innovar y mejorar la práctica.	No hay que descuidar los aportes teóricos y marcos conceptuales que sirven como clave

	de lectura de la práctica y la experiencia escolar.
Prevalece el cambio desde dentro y el autodesarrollo del profesorado.	Los capacitadores en las aulas pueden percibirse como una evaluación, fiscalización o intromisión. Requiere trabajar mucho el vínculo y los objetivos de esta instancia.
Permite itinerarios diversos y capitalizar la experiencia profesional de los participantes.	Resulta difícil atender a las distintas trayectorias a través de un mismo dispositivo de formación.

Fuente: (Vezub, 2010)

En el ejercicio de la docencia frente a un curso de formación se puede tomar varias actitudes, como participar por cumplir con una responsabilidad del profesional de la educación pero al margen de su aplicación en el aula; asistir y continuar con las mismas prácticas de costumbre y otra actitud es la de tomarse a pecho y desaprender algunas prácticas instaladas en pro de una nueva construcción de formas de hacer la docencia de aula.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Planificar un dispositivo de formación centrado en la escuela implica clarificar los supuestos iniciales, explicitar los principios pedagógicos en los que se pretende basar la propuesta formativa, considerar los diversos elementos o componentes que intervienen, y garantizar las condiciones para su desarrollo en las escuelas.

Se deben analizar con detenimiento tanto las ventajas como las limitaciones del modelo en función de las características del sistema educativo, y del cuerpo docente destinatario del programa. También se deberá valorar la posible contribución de una iniciativa de este tipo en función de los objetivos, las necesidades o problemas que se pretendan abordar.

Tabla N° 9. Lo que no debe faltar en un curso de capacitación

LO QUE NO DEBE FALTAR EN UN CURSO DE CAPACITACIÓN
Local
Participantes
Registro de asistencia
Equipos

Iluminación
Mesas y sillas
Un diario de reflexiones
Requisitos para asistir al seminario
Convocatoria
Informes después del taller
Registros con indicadores de logro
Dar a conocer los acuerdos
CONDICIONES QUE DEBE REUNIR UN CURSO DE CAPACITACIÓN
Dominio del tema por parte del facilitador
Utilizar un lenguaje sencillo
Conocimiento del manejo de las TICS
Conocimiento de técnicas activas
Taller vivencial
Partir de los intereses de los participantes
Mantener motivados al grupo
Utilizar los momentos del aprendizaje: individual, grupal y plenaria
Respetar las opiniones de los participantes
Respetar los tiempos de participación
Provocar momentos de reflexión en los participantes
Provocar momentos de desequilibrio cognitivo en los participantes
Preguntas de los diferentes niveles del pensamiento (reproductivo, transferencial, creativo, critico-reflexivo, metacognitivo)
Respetar las opiniones de los participantes
Evaluación (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación)
Acuerdos y compromisos
Escucha activa
Seguimiento a los docentes involucrados en el proyecto
Mantener el mismo nivel que los participantes (promover un clima de respeto y confianza.
Retroalimentaciones.
Consignas claras para realizar las tareas
Cumplir la agenda en los tiempo establecidos
Dar apoyo a los diferentes equipos de trabajo

Fuente: Programa de Mentoría del Ministerio de Educación, 2010

Una planificación del curso de formación debe contemplar desde la parte logística y académica con la finalidad de evitar la improvisación y despilfarro de recursos y tiempo. Se deben prever de acuerdo al tipo de auditorio a tener y los recursos a utilizar.

Para (Tejada & Navío , 2004) el plan hace referencia a las directrices políticas fundamentales, a las prioridades que éstas establecen, a las estrategias de acción y al conjunto de medios e instrumentos que se van a utilizar para alcanzar las metas y objetivos definidos. Engloba, por otra parte, a programas y proyectos y básicamente se mide por parámetros políticos.

Hace una diferenciación entre lo que es un plan con un proyecto y programa, esa diferencia radica que el plan incluye al programa y proyecto.

Para desarrollar un curso de formación se requiere diseñar un plan, es con la razón de no improvisar y evitar la pérdida de recursos y tiempo. Las actividades que se planifican serán asignadas con recursos y responsables. El plan es el la previsión de acciones a emprender antes, durante y después de un curso formativo.

El diseño de un plan formativo es el resultado del diagnóstico de las necesidades previamente investigadas con instrumentos de recolección de datos y que garanticen su idoneidad.

1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia

Los cursos, lo que hacen es, acercar al docente a las innovaciones curriculares, legales, didácticas, pedagógicas o laborales. Para (Lurcovich, 2006) los profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante cuando haya estos cursos participarían.

La importancia radica según (Sanjuán, 2014) en que los empleados adquieren nuevos conocimientos y habilidades, así como nuevas formas de trabajar y nuevas herramientas. Por otra parte, la importancia de la formación continua en la empresa también se debe al incremento de la competitividad, la productividad, la calidad y la rentabilidad de la propia empresa, al contar con profesionales mejor formados.

En el mundo del conocimiento cambiante y acelerado que estamos viviendo en la actualidad, un curso de formación docente es un buen pretexto para que los profesionales de la educación se planteen nuevos retos en relación de los conocimientos disciplinares que requieren para su desempeño.

En el Ecuador, se tiene una triste historia, sobre la agremiación de los maestros en la UNE, pues en lugar de reivindicar derechos de capacitación y formación docente, se habría orientado hacia los reclamos salariales y paralizaciones del servicio educativo, hechos estos que desdican de la labor docente.

Los cursos de formación han estado orientados a metodologías, pero raramente a profundización disciplinar, pues se consideraba que un docente ya debe saber, pero eso no es cierto, porque la ciencia avanza cada día.

Existen muchos docentes que en un curso de capacitación por ejemplo de Didáctica de Ciencias Naturales, lo primero que solicitan es un modelo de planificación para aplicar en sus clases, además piden que les den clases demostrativas caso contrario el curso no es completo. Si a los estudiantes les facilitamos para que construyan sus aprendizajes, como docentes también debemos hacer lo mismo. Para que haya una buena formación se debe cambiar de actitud frente a la capacitación, verlo como una forma de desarrollo intelectual y no como mero aprendizaje mecánico.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La extensión Metsankim de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa, se encuentra ubicada en el centro shuar Metsankim, parroquia Río Blanco, cantón Morona, provincia Morona Santiago.

La creación de la extensión data desde el año 2002 con el ciclo básico. Actualmente se tiene el Bachillerato, los estudiantes son de la misma comunidad, de los alrededores y; parte Transcutucú, que llegan por una mejor educación y tienen acceso en las ciudades de Macas y Sucúa.

Metsankim es un centro shuar, queda a 12.5 km de vía Macas-Cuenca margen derecho. La principal actividad económica de sus habitantes es el trabajo de jornalero, en las fincas vecinas de los colonos donde antes fueron sus territorios. Solo tres familias tienen más de tres hectáreas, el resto tiene una parcela donde tiene su casa y ya no tienen para cultivar la tierra. También un 5% es empleado público.

Tiene los servicios educativos del CECIB Rafael Ampam que es pluridocente con cuatro profesores, donde labora la autora, un colegio Extensión de la Unidad Educativa Yamaram Tsawa con la especialidad contabilidad, un centro de cuidado infantil del INFA llamado Nunkui para los niños de 0 a 5 años que a la presente fecha se ha cerrado por falta de niños de esas edades. Tiene una población de 32 familias, 180 personas entre niños, niñas, adolescentes, hombres y mujeres adultos, y ancianos. Organizativamente pertenece a la Asociación Shuar de Sucúa, por tanto a la FICSH.

Existe un intento de constituirse en Asociación Shuar, lo que se vio truncado por un desacuerdo por el nombre de la Asociación, más pudo los intereses particulares y no el comunitario, más aún porque el mismo estaba siendo encabezado por los hombres sin tomar en cuenta de manera efectiva la participación de las mujeres.

La visión y misión del Bachillerato, no están expresamente en un documento, ha nacido como un programa de la Federación Shuar para fortalecer la organización shuar, (Ampam, 2013).

2.2. Participantes

Los participantes de esta investigación comprende seis docentes, la institución es de tipo fiscal y el tipo de bachillerato que ofrece es técnico y técnico polivalente en contabilidad administración.

Tabla N° 10. Género de los participantes

Nº	Género	F	%
01	Masculino	3	50
02	Femenino	3	50
	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Existe equidad en la conformación del personal docente de la institución investigada. Considerando que en la cultura shuar tradicionalmente se ha dado más importancia al género masculino en los empleos públicos, esto es un avance.

Tabla N° 11. Estado civil de los participantes

Nº	Estado civil	F	%
01	Soltero	2	33
02	Casado	4	67
	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

La situación del estado civil de los docentes es de mayor cantidad casados frente a los solteros. En la comunidad donde se encuentra la institución, la condición de casado infunde mayor confianza que los solteros. Por esta razón desde el punto de vista comunitario es lo mejor que ha pasado, porque se aduce que los solteros tienen poca responsabilidad con sus estudiantes y hasta pueden enamorar a sus estudiantes, lo que crea problemas sociales y de inestabilidad en la comunidad educativa que espera que los docentes hagan su trabajo en bien de los jóvenes que en un futuro sean los profesionales que desarrollarán la comunidad y la nacionalidad shuar.

Tabla N° 12. Edad de los participantes

Nº	Edad	F	%
01	Menor a 30 años	3	50

02	Mayor a 30 años	3	50
	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Se nota un equilibrio en la edad de los docentes que laboran en el establecimiento, una combinación de experiencia y juventud. Los mayores a treinta años son los más reacios a implementar los cambios que se llevan adelante, existe el criterio que la experiencia es más importante que los títulos académicos. Para los docentes que se resisten al cambio, encuentran la dificultad en el uso de los equipos tecnológicos como la computadora y el internet.

Tabla N° 13. Cargo que desempeña

Nº	Cargo que desempeña	F	%
01	Directivo	3	50
02	Docentes	3	50
	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

En este reducido número de docentes se encuentra el rector de la unidad, el coordinador de la extensión y el inspector como directivos; a veces se recurre a la administración tradicional en que el directivo tiene la última palabra solo por el hecho de ser el directivo, lo que va en perjuicio del normal funcionamiento del plantel. Nos consta en la visita realizada que, el directivo no revisa el internet y espera que le lleguen las comunicaciones por escrito.,

Tabla N°. 14 Tipo de relación laboral

Nº	Docentes	F	%
01	Contratados	4	67
02	Nombramiento	2	33
	Total	6	100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

En la actualidad el servicio docente para las instituciones educativas en la actualidad existen bachilleres y profesionales de la educación para cubrir la demanda insatisfecha de docentes. Para alcanzar un nombramiento sea este provisional o definitivo tienen que participar y aprobar el concurso quiero ser maestro, y hacerse elegible. Caso contrario no puede ingresar a la carrera educativa pública.

Tabla N°. 15 Tiempo de dedicación

Nº	Tiempo de dedicación	F	%
01	Una hora a la semana	3	50
02	Un día a la semana	3	50
	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Es claro el tiempo que se dedican los docentes a la lectura o a la capacitación. Lo difícil en los docentes es que cultiven el amor a la lectura como un vehículo de aprendizaje, hemos revisado los copiados que han recibido que se mantienen intactos archivados en una carpeta. Mediante un diálogo sostenido con ellos se evidencia que realizan actividades como cacería, cultivo de huertas en sus tiempos libres, y otros que sí practican la lectura para aprender sobre las ciencias.

Tabla N°. 16 Nivel Más alto de Formación académica que posee

Niveles	f	%
Bachillerato	4	67
Nivel Técnico o tecnológico	2	33%
Lic., Ing. Eco, Arq. 3º nivel	0	0
Especialista	0	0
Maestría	0	0
PhD.	0	0
Otros, especifique	0	0
No contesta	0	0
Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El mayor porcentaje de la planta docente como se puede apreciar en la tabla corresponde al nivel de bachillerato. Es urgente una profesionalización y capacitación para que exista la calidad de la educación en el establecimiento.

2.3. Diseño y métodos de investigación

Para llevar a cabo la presente investigación, se siguió un criterio científico, con métodos y técnicas que permitieron recabar información válida para el proceso investigativo.

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 transeccional / transversal puesto que se recogen datos en un momento único, ya que a través de la encuesta se obtiene información.
- Es exploratorio, debido a que en un momento único, realiza una exploración inicial, para hacer los contactos y tener la aceptación, con una capacidad de observación.
- Es descriptivo, de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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 función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

Se siguió los siguientes **métodos** teóricos de investigación:

- **Analítico**, parte en descomponer el todo en sus partes, el problema se lo trata investigando en cuanto a necesidades de formación docente, análisis organizacional,

análisis de la persona, análisis de la tarea educativa, cursos de formación y; con los resultados de la investigación de campo, que son fruto de la aplicación de las encuestas a los docentes, el marco teórico está organizado en capítulos para su mejor comprensión. Se utilizó en cuanto a la construcción del marco teórico y en la interpretación de los resultados de la encuesta.

- **Sintético**, al elaborar las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación, relacionando los objetivos planteados y las preguntas de la investigación con los resultados, formando un todo con sus partes.
- **Inductivo**, lo conocido es la institución de la que se va obtener la información con la encuesta, partir de la labor docente y sus implicaciones.
- **Deductivo**, también porque tomamos en cuenta las reglas generales para analizar casos específicos o particulares, estamos siguiendo la planificación del equipo de investigación de la UTPL que rige para todo el país y tomando casos que se han dado en otros países en relación a la profesión docente.
- **Hermenéutico**, porque el método sirve para la investigación bibliográfica para recopilar la información bibliográfica de diferentes fuentes, organizar y analizar dicha información.
- **Estadístico**, recurrimos para cuantificar los resultados de la investigación, luego de aplicar las encuestas, se tabularon los resultados, luego se grafican para su mejor comprensión, analizamos e interpretamos.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

Se utilizó la observación directa para identificar el establecimiento y a los docentes que allí trabajan. Luego se pasó a pedir la autorización para aplicar las encuestas. La encuesta tenía el objetivo de recabar información sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato aplicándolo a cada docente de manera individual, con preguntas cerradas y abiertas, consensuando el tiempo que tenían disponible. La lectura es la herramienta que nos ayudó a construir el marco teórico, buscando y seleccionando las fuentes fidedignas. Se utilizó mapas conceptuales diversos para organizar los conocimientos investigados con la

información recabada en las encuestas se diseñó organizadores gráficos para tabular los resultados que nos llevarían a las conclusiones y recomendaciones.

2.4.2. Instrumentos de investigación

En cuanto a los **instrumentos** de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. El cuestionario que se aplicó, se nos fue entregado previamente diseñado por el Equipo de Investigación de la UTPL, la finalidad es recabar información sobre: Las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

El cuestionario está compuesto de seis partes que son: datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa y lo relacionado a su práctica pedagógica. El objetivo de este cuestionario es conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano

Los recursos humanos que participaron son cinco docentes y un directivo. Una investigadora, una Directora del Trabajo de Investigación y el equipo de Investigación de la UTPL.

2.5.2. Materiales

Los materiales que se utilizaron para este trabajo de investigación son:

- Fotocopias de las encuestas,
- Tablero para asentar las encuestas para facilitar la aplicación,
- Grabadora y cámara fotográfica digital para evidenciar las encuestas aplicadas,
- Equipo de cómputo para redactar el informe.

2.5.3. Económicos

Los recursos económicos fueron solventados en su totalidad por la investigadora en recursos como:

Tabla N°. 17 Recursos económicos utilizados en la investigación

Nº	DETALLE	VALOR
01	Transporte	100,00
02	Alimentación	100,00
03	Xerox copias durante la investigación	50,00
04	Uso de internet para realizar las consultas de contenidos del marco teórico y noticias del EVA.	100,00
05	Materiales de oficina	100,00
	Total	450,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

2.6. Procedimiento

Siguiendo las instrucciones de la Guía Didáctica de Proyecto de Investigación 1 y del profesor a través del entorno virtual buscamos una institución que oferte el bachillerato y de manera especial, de bachillerato técnico. Seleccionamos la institución y le propusimos al directivo nos autorice realizar el trabajo de investigación como maestrantes de la UTPL. Se hizo una lectura y ensayo personal de aplicación de la encuesta para la comprensión, y evitar confusiones pues el desconocimiento del contenido, podía llevar al fracaso en la aplicación del instrumento.

Acudimos a las oficinas del Rector para solicitar la autorización a los docentes para responder las encuestas y a nosotros para aplicar las encuestas, lo cual fue autorizado por la autoridad educativa luego de leer el documento de la UTPL de la Directora de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional.

Se realizó una reunión preparatoria con los docentes a ser encuestados, en donde se fijó el horario disponible para la actividad. Se aplicó la encuesta a cada profesor, según la disponibilidad de su tiempo, para lo cual nos anticipamos en prever los instrumentos y materiales a fin de llevar a cabo la actividad, y no afectar negativamente su labor educativa.

Una vez recogida la información se procedió a tabular los datos, guiándonos en las preguntas del cuestionario, vaciamos los datos en la tablas y gráficos, a continuación se interpretó los resultados siempre teniendo en cuenta la triangulación de datos y luego se

procedió a elaborar las conclusiones y recomendaciones. Todo el trabajo fue llevado a cabo con la dirección de un docente de la UTPL hasta su presentación.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El trabajo de investigación de campo comprende el estudio de las necesidades formativas, análisis de la formación que trata de la persona en el contexto formativo, la organización y la formación, y la tarea educativa; luego se aborda los cursos de formación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Experimental Yamaram Tsawaa Extensión Metsankim.

3.1. Necesidades formativas

Son aquellas carencias que tienen las personas las cuales quieren satisfacerlas para sentirse bien. En los profesionales de la educación se relacionan con su formación profesional.

3.1.1. Tabla N° 18. Su titulación de pregrado tiene relación con: **Ámbito Educativo**

Títulos	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)		
Doctor en Educación		
Psicólogo educativo		
Psicopedagogo		
Otro Ámbito	1	16.67
No contesta	5	83.33
Total		100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 83% de los docentes encuestados no contesta, como se pudo apreciar en los datos informativos, es porque no disponen una formación de pregrado. Un 16% responde que su formación es en otro ámbito, que es a nivel tecnológico. Su formación en la mayoría de los docentes no alcanza el pregrado, ni su titulación es en el ámbito educativo.

Según (Daisaku, 2001) destaca la necesidad de estructurar sociedades que prioricen la educación en beneficio del ser humano, en lugar de fomentar una educación subyugada a estrategias arbitrarias de la sociedad.

Si los docentes carecen de una formación en el ámbito educativo, la formación que lleven en los estudiantes no será completa, pues la sociedad y los docentes deben saber el tipo de educación que desean para sus miembros.

Si la educación es la prioridad en la sociedad ecuatoriana, debe ser la más atendida en cuanto a su infraestructura, formación de talentos humanos y recursos didácticos.

3.1.2. Tabla N° 19. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Títulos	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero		
Arquitecto		
Contador		
Abogado		
Economista		
Médico		
Veterinario		
Otras profesiones	5	83.33
No contesta	1	16.67
Total		100,0

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Los datos demuestran que un 83,33% de los docentes tienen su titulación relacionada con otras profesiones, mientras que un 16.67% no responde.

Un aporte (Imbernón, 2001) lo hace cuando afirma que la docencia incorpora un conocimiento profesional que permite crear procesos propios, autónomos, de intervención, en vez de buscar una instrumentación ya elaborada. Las otras profesiones no seguirán este proceso y por tanto los profesionales deberán recibir una capacitación para ejercer la docencia.

La docencia tiene su proceso para su ejercicio, en el caso de las personas que tienen su titulación en una profesión diferente a la educación desconocen este proceso, y para ejercer la docencia deberían capacitarse porque cada profesión tiene su propio proceso de aplicación.

3.1.3. Tabla N° 20. Si posee titulación de postgrado (4° nivel), este tiene relación con:

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo		
Otros ámbitos		
No contesta	6	100,00
Total		100,00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 100% de los encuestados no responde a esta pregunta ya que su formación sólo es a nivel de bachillerato y tecnológico.

Un posgrado es la especialización de algún tema después de haber cursado la licenciatura y se pueden dividir en: Especialidad, Maestría, Doctorado, y Diplomados (no dan títulos) (Universia , 2015).

Un posgrado lo estudian después de obtener el título de tercer nivel. La ventaja es que permiten la actualización profesional y tener vínculos con otros profesionales. Pero en el caso de carecer de Licenciatura, el título de cuarto nivel es como algo imposible.

Si un bachillerato está a cargo de bachilleres, la educación que los estudiantes están recibiendo tendrá limitaciones.

3.1.4. Tabla N° 21. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	100%
No		
No contesta		
Total	6	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 100% de los docentes encuestados responden si, le es atractivo seguir un programa de formación de para obtener un título de cuarto nivel.

La profesionalización según (Tenti, 2007) surge de la relación del desfase entre el conocimiento y las competencias que pueden movilizar los docentes y los problemas que deben atender en el salón de clases, convierten a la enseñanza en un oficio que cada vez compromete más a la persona y que expone al individuo en tanto que individuo (y no en tanto que rol profesional).

La formación de acuerdo a este autor está más ligada a la humanidad del docente que de su sola profesión. Hay cuestiones en la profesión docente que se deben solventar con conocimiento científico y no solo con corazonadas. En el caso de los docentes de bachillerato de esta investigación por su formación a nivel de bachillerato necesitarían formación académica formal para suplir estos vacíos.

3.1.5. Tabla N° 22. En que le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestria	6	6

PhD		
No contesta		
Total	6	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Al 100% de los docentes encuestados les gustaría capacitarse en una Maestría. La aspiración que tienen, ya que no se encuentra la variable de tercer nivel, esto supone que esperan una oportunidad para lograrlo.

Es un deber del estado velar por la cualificación del personal docente, de eso depende gran parte el alcanzar la calidad educativa. Aunque la variable Licenciatura o Tercer Nivel no se hallara, la respuesta unánime de los encuestados supone que se necesita una capacitación urgente.

3.1.6. Tabla N° 23. Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	83.33
No	1	16.67
No contesta		
Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 83.33% de los docentes encuestados responde afirmativamente que es importante seguir capacitándose en temas educativos y el 16.33% no le asigna la importancia.

La capacitación para (Carrrie, 2011) es una de las estrategias más usadas para enfrentar los problemas de desarrollo en los diferentes servicios. Esto, a través del fortalecimiento de las habilidades, actitudes y prácticas que las dinámicas de las organizaciones no proveen.

La ciencia crece aceleradamente, por tanto la capacitación debe ser permanente con la finalidad de estar al día en los conocimientos para garantizar el aprendizaje. En educación, si un docente no está capacitado tendrá dificultades de orientar y retroalimentar el aprendizaje.

3.1.7. Tabla N° 24. ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

Nº.	Modalidad	Docentes	
		f	%
1.	Presencial	3	50
2.	Semipresencial	3	50
3.	A distancia	0	0
4.	Virtual/ Vía internet	0	0
5.	No contesta	0	0
6.	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 50% de los docentes encuestados desean recibir la capacitación con la modalidad presencial y el otro 50% lo quiere hacer de manera semipresencial. Hay una clara división en la preferencia de la modalidad de capacitación a recibir, entre semipresencial y presencial, la actitud de capacitación es la que se debe valorar, el 100% lo desea. A través de internet no tiene ninguna frecuencia, en la comunidad educativa se carece de este servicio.

En su análisis (Pérez L. , 2011) explica que el modelo pedagógico semipresencial es aquel que está centrado en el estudiante para que este sea capaz de asumir de modo activo su propio proceso de formación. Demanda una gran independencia en el alumno para que se convierta en autogestor de la información y del conocimiento.

Es importante tener en cuenta a la hora de planificar y ejecutar un curso de capacitación, el tiempo, el horario, para no interferir en la labor docente y en la predisposición de los participantes. Existe una costumbre tradicional de realizar la capacitación en horas laborables, y esa ya se está erradicando porque perjudica a la educación.

3.1.8. Tabla N° 25. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría recibir la capacitación

Nº.	Días de la semana	Docentes	
		f	%
1.	Lunes a Viernes	3	50
2.	Fines de semana	3	50
3.	No contesta	0	0

4.	Total	6	100
----	-------	---	-----

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Los docentes en un porcentaje de 50% prefieren recibir la capacitación de lunes a viernes y el otro 50% por ciento los fines de semana.

(Morresi & Nonnini, 2007) Expresan que en una sociedad orientada cada vez más hacia la gestión del conocimiento como fuente principal de producción y riqueza, se requiere una renovación constante de la enseñanza y una mayor rapidez y fluidez de los procesos educativos, para responder a las exigencias del mundo del trabajo.

La modalidad de capacitación deberá ser en parte en días laborables y otra los fines de semana. Con un taller presencial y tareas para desarrollar extraclases.

3.1.9. Tabla N° 26. ¿En que temáticas le gustaría capacitarse?

N°.	Áreas de conocimiento	Docentes	
		f	%
1.	Pedagogía Educativa	5	83.33
2.	Teorías del aprendizaje	1	16.66
3.	Valores y educación	0	0
4.	Gerencia/ Gestión educativa	2	33.33
5.	Psicopedagogía	0	0
6.	Métodos y recursos didácticos	1	16.66
7.	Diseño y planificación curricular	2	33.33
8.	Evaluación del aprendizaje	0	0
9.	Políticas educativas para la administración	2	33.33
10.	Temas de las materias a cargo	1	16.66
11.	Formación en temas de mi especialidad	0	0
12.	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	16.66
13.	Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
14.	No contesta	0	0
15.	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 83% desean capacitarse en Pedagogía Educativa, también escogen un 33% Gerencia educativa, diseño y planificación curricular, y políticas educativas para la administración.

Según lo define (Definición de , 2008) en la actualidad, la pedagogía es el conjunto de los saberes que están orientados hacia la educación, entendida como un fenómeno que pertenece intrínsecamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social.

Es la prioridad en las necesidades de formación de los docentes, la Pedagogía pero como se puede observar en la tabla, solo uno apunta a la profundización disciplinar de la materia a su cargo, en general es razonable que escojan un área relacionada a su ámbito laboral.

Cuando escogen Pedagogía tienen claro que son necesarios estos conocimientos en la docencia ya que la pedagogía es la ciencia de la educación.

3.1.10. Tabla N° 27. ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?

Nº.	Obstáculos	Docentes	
		f	%
1.	Falta de tiempo	1	16.66
2.	Altos costos de los cursos	2	33.33
3.	Falta de información	2	33.33
4.	Falta de apoyo de la institución	4	66.66
5.	Falta de temas acordes a su preferencia	3	50.00
6.	No es de su interés la capacitación	0	0
7.	No contesta	0	0
8.	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 66% señala como obstáculo la falta de apoyo de la institución y la falta de temas acordes a su preferencia con un 50%, le sigue en su orden con un 33% los altos costos de los cursos y la falta de información. Según (Luis, 2006) un obstáculo es una cosa o circunstancia que niega – total o parcialmente – la posibilidad de llevar a cabo una acción decidida, o de llegar a una situación deseada. Su existencia, aunque frustrante, se interpreta como algo natural, que forma parte de la realidad circundante.

El Ministerio de Educación tiene la rectoría en el tema educativo por tanto vela por la capacitación de los docentes del país con el SIPROFE que oferta los cursos de formación de manera gratuita y con publicidad a través de las direcciones de estudios, y la página web. La modalidad de los cursos es a través de internet, y, es una opción a los cursos presenciales y semipresenciales, ya que el poder de convocatoria en esta modalidad de estudios es más amplio.

3.1.11. Tabla N° 28. ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?

N°.	Motivos	Docentes	
		f	%
1.	La relación del curso con mi actividad docente	1	16.66
2.	El prestigio del ponente	1	16.66
3.	Obligatoriedad de asistencia	0	0
4.	Favorecen mi ascenso profesional	0	0
5.	La facilidad de horarios	0	0
6.	Lugar donde se realizó el evento	0	0
7.	Me gusta capacitarme	4	66.66
8.	Otros, especifique	0	0
9.	No contesta	0	0
10.	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 66,66% de los docentes encuestados asiste a los cursos de capacitación por que le gusta capacitarse y un 16.66% porque el curso se relaciona con la actividad docentes y por prestigio del ponente.

Aplica a la satisfacción personal, como persona, a satisfacer una necesidad superior de conocimientos en la esfera de valores, esto está por encima de las necesidades materiales y afectivas. En la sociedad del conocimiento, el conocimiento es poder. La predisposición es importante para iniciar un proceso de capacitación, es un factor motivante, que lleva a cumplir la meta.

Los motivos de capacitarse son personales y por la aparición de nuevas tecnologías falta cualificación personal. La persona humana aprende durante toda su vida y la Constitución de Ecuador lo garantiza. Art. 26.- *La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.*

Por tanto los docentes se amparan en este derecho para realizar su capacitación, como personas y profesionales. El gusto a la capacitación que tienen los docentes es una condición favorable para que luego de la capacitación se articule con la práctica docente, solo en ese momento logrará su verdadero sentido.

3.1.12. Tabla N° 29. ¿Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones?

Motivos	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	2	33.33
Falta de cualificación profesional	1	16.67
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	50%
Actualización de leyes y reglamentos		
Requerimientos personales		
TOTAL	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 50% de los docentes encuestados considera que el motivo de impartir las capacitaciones es por las necesidades de capacitación continua y permanente, le sigue con un 33.33% la aparición de nuevas tecnología, y por último lo sigue con un 16.67 /% la falta de cualificación profesional.

El motivo representa para (Chóliz, 2004) una disposición por alcanzar un determinado objetivo, o incentivo, que le satisface.

La necesidad de capacitación permanente en la docencia es un imperativo por la era del conocimiento que se vive, donde el conocimiento es poder y ya que los estudiantes están al alcance de la tecnologías de la información, y muchas veces los docentes por no manejar las TIC se ven en desventaja, y eso le quita la credibilidad y lo que es más quedan al margen de los avances de la ciencia.

3.1.13. Tabla N° 30. ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de formación?

N°.	Aspectos	Docentes	
		f	%
1.	Aspectos teóricos	0	0
2.	Aspectos técnicos/prácticos	2	33.33
3.	Ambos	4	66.66
4.	No contesta	0	0
5.	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 66,66% de los docentes encuestados les interesa los aspectos teóricos y prácticos de un curso de capacitación, frente a un 33.33% de docentes que les interesa los aspectos prácticos solamente.

El constructivismo según (Modelos pedagógicos, 2012) en su dimensión pedagógica, concibe el aprendizaje como resultado de un proceso de construcción personal-colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador.

Con el principio del constructivismo, de aprender haciendo, el participante tiene la oportunidad de relacionar lo que sabe, su experiencia previa con el conocimiento nuevo, de ahí que para aprender se requiere integrar los saberes, pues en la vida, nada es aislado. Es más ventajoso aprender por uno mismo, que esperar que toda la vida le dicten o le digan cómo hacer, en el caso de los docentes el campo de la práctica es el trabajo diario con los estudiantes, si una capacitación no lo pone en práctica, no tiene sentido el capacitarse.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo

3.2.1.1. Tabla N° 31. 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.

Percibe con facilidad problemas de los estudiantes				5	1
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con los estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país			3	3	
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida			2	3	1

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Tiene más alta frecuencia, 5 docentes y con el puntaje de 4 el ítem, percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.

Para (Aguilera, 2007) las diversas investigaciones asocian al docente y su rol con las características personales y afectivas, el resultado es que éstas son más importantes que las cognitivas. Así, un profesor que escucha, que es entusiasta, que acepta la colaboración y tiene cierta simpatía, que enseña más con métodos deductivos que inductivos o dictando conferencias tiene mayor aceptación entre los alumnos (Ordaz, 2003), y tienen más ganas de estudiar, ya que características opuestas traen como consecuencia el desgano

Lo que resalta es la parte afectiva de los docentes frente a los estudiantes, una percepción que tienen ellos sobre su función desde el punto de vista de la persona en el contexto formativo. Los docentes que ofrecen afectividad a sus dicentes establecen lazos de confianza y amistad que favorece la empatía.

3.2.1.2. Tabla N° 32. La organización y la formación

Describe las funciones y cualidades del tutor			3	1	2
---	--	--	---	---	---

Conoce las técnicas básicas para la investigación en el aula		1	3	2	
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal		1	1	1	3
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			1	4	1
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos				3	3
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		1	3	1	1
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)		1	2	3	
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)			1	4	1

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Para los docentes investigados 4, que son la mayoría eligen el ítem conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente y conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...).

Para (Torres, 2001) las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) no pueden pensarse como sustitutos a la labor educativa de los docentes y del sistema escolar sino apenas como herramientas y complementos, tanto dentro como fuera de la escuela.

Es precisamente la utilización de las TIC en el sistema educativo lo que ha cambiado la manera de comunicarse en el proceso de aprendizaje, pero siempre que cumpla el objetivo de la comunicación efectiva será un valioso aporte de la humanidad a la educación. El uso de la tecnología para los estudiantes es lo más normal para ellos, pero se debe darle la orientación para que sea de su máximo provecho, orientarles a la investigación de saberes, ampliar los conocimientos de la clase estudiada, revisión de tareas, envío de tareas.

La incidencia de las relaciones interpersonales en el proceso educativo en relación a los estilos de enseñanza y aprendizaje repercuten en el estudiantado, el carisma que tiene el docente hace que con el solo hecho de su nombre a veces le tengan miedo o confianza y

esto se ve en los resultados de aprendizaje. La importancia de la informática y la comunicación en la vida de un estudiante es ahora más que nunca decisiva para sus logros académicos y personales.

3.2.1.3. Tabla N° 33. La tarea educativa

Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación				3	3
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiante				5	1
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			1	4	1
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)		1		5	
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes		1	1	2	2

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Los docentes encuestados le dan el máximo puntaje al diseño de estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes, también a identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo). Le dan el puntaje de 4 a, mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes, esto supone una relación efectiva con los estudiantes a su cargo.

Las tareas educativas constituyen las unidades elementales estructurales y funcionales del proceso de enseñanza aprendizaje, pues guían al estudiante en su aprendizaje, y con su realización se garantiza el aprendizaje y su resultado (Moltó, 2009).

Desarrollar el pensamiento crítico lleva a asignar tareas educativas que promuevan la participación y el protagonismo de su propia educación. Los estudiantes que tienen

necesidades educativas se merecen mayor atención del docente, y mediante una corresponsabilidad de la familia para hacer posible el éxito académico.

3.2.2. La organización y la formación

3.2.2.1. Tabla N° 34. ¿La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años?

Cursos en la institución educativa	si		no		no contesta		total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	0	0	6	100	0	0	6	100
Total	0		6	100			6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 100% de los docentes encuestados señalan que la institución educativa no ha propiciado cursos en los dos últimos años.

“Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana” Estándares de desempeño profesional (2013).

El rol del directivo de la institución es velar por la actualización curricular de los docentes de su institución ya que esto contribuirá a un trabajo eficaz. Pero ahora actualmente cada docente se informa a través del Internet de la existencia de cursos de formación, es en este momento que la institución facilita la información, cuya gestión efectiva del directivo se hace presente para el beneficio de los docentes.

3.2.2.2. Tabla N° 35 ¿Conoce si la institución está propiciando cursos y seminarios?

Cursos en la institución educativa	s	no	no contesta	total	Cursos en la institución	s	no	no contesta
	i		a		n	i	o	a

					educativa			
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.	1	16.66	5	83.33	0	0	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 100% de los docentes encuestados no contesta sobre el conocimiento de que la institución esté propiciando cursos y seminarios.

Realizar un curso o seminario significa disponer de un facilitador capacitado, una logística y recursos.

Para (Durán, 2011) lo primero que se tiene que determinar son las necesidades del personal a capacitar. Este requisito es el más importante de todos, ya que si no se definen claramente sus necesidades los resultados pueden ser desastrosos. De manera general, las necesidades de los participantes pueden ser de: Conocimientos, Habilidades y Actitudes.

Por esta razón es necesario tener presente antes de una capacitación, la priorización de las necesidades de capacitación de los docentes.

La institución al brindar las facilidades para una capacitación, aunque directamente no da ese servicio, está colaborando con la formación de sus docentes y otros que lo desean tienen la oportunidad de inscribirse de acuerdo a sus intereses, ya que el Ministerio de Educación ha emprendido una campaña de capacitación para todos los docentes, los que la mayoría de las veces son los que no se inscriben porque afecta su zona de confort y un curso de capacitación requiere un esfuerzo de lecturas y análisis de situaciones propias de la educación.

3.2.2.3. Tabla N° 36. Los cursos se realizan en función de:

N°.	Respuesta	Docentes	
		f	%
1.	Áreas del conocimiento	1	16.66

2.	Necesidades de actualización curricular	2	33.33
3.	Leyes y reglamentos	1	16.66
4.	Asignaturas que usted imparte	0	0
5.	Reforma curricular	0	0
6.	Planificación y programación curricular	1	16.66
7.	Otras, especifique	0	0
8.	No contesta	3	50.00
9.	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 50% de los docentes encuestados no responde a la pregunta, referente a la función por la que se realizan los cursos, y tiene un 33.33% de frecuencia las necesidades de actualización curricular.

Para la (Delegación federal de trabajo del estado de Guanajuato, s/a) una empresa que lleva a cabo acciones de capacitación en base a situaciones reales orientadas hacia la renovación de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador, no solamente va a mejorar el ambiente laboral, sino que además obtendrá un capital humano más competente.

La función de los cursos de capacitación deben ser la de cubrir las necesidades de los docentes tanto en el ámbito de conocimientos y de clima laboral. Entre lo más destacado tenemos las necesidades de capacitarse en actualización curricular preferentemente, esto les llevará a mejorar sus planificaciones y la práctica docente.

3.2.2.4. Tabla N° 37. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

Tabla N° 34. Directivos fomentan formación

N°.	Respuesta	Docentes	
		f	%
1.	Siempre	1	17
2.	Casi siempre	0	0
3.	A veces	2	33
4.	Rara vez	2	33
5.	Nunca	1	17
6.	No contesta	0	0

7.	Total	6	100
----	-------	---	-----

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 17% dice que el directivos fomentan los cursos rara vez o a veces. Los directivos no fomentan la formación, lo hacen rara vez, a veces, “Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa ecuatoriana” Estándares de desempeño profesional (2013) el directivo que no influya positivamente sobre sus compañeros para que tengan una actitud positiva sobre la capacitación promueve la indolencia del profesional de la educación frente a los grandes retos de actualización tan urgentes en estos días.

La gestión del directivo para que se capacite su personal es muy baja, el directivo debe velar por la capacitación de sus representados como un buen gerente.

3.2.3. La tarea educativa

3.2.3.1. Tabla N° 38. Las materias que imparte tienen relación con su formación?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	83.33
No	1	16.67
No contesta		
Total	6	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 83.33% de los docentes encuestados dice tener, relación de la materia que imparte con su formación. Ahora es preciso señalar que aunque exista esa relación, la formación de los docentes no es de nivel superior, sino de bachillerato lo que no garantiza la calidad de la educación.

La materias que se imparte en un establecimiento educativo deben estar en relación directa con la formación del docente, caso contrario, solo pensemos que fuera de una persona que no tiene ni idea de su nuevo campo laboral, distinto es si esa misma persona empieza a capacitarse en su campo laboral.

3.2.3.2. Tabla N° 39. AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE ASIGNATURAS

Grados	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	5	83.33
Primero y Segundo		
Segundo y Tercero		
Primero		16.67
Segundo		
Tercero		
Total	5	100,0

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Los docentes encuestados en un 83.33% imparten las asignaturas en 1°, 2° y 3° de bachillerato, a excepción del rector que no imparte asignatura, ya que tiene que realizar visitas a todas las extensiones que se encuentran a lo largo y ancho de la provincia y muy dispersas.

Los estudiantes de 1°, 2° y 3° son los más próximos a ir a la universidad, con este grupo de docentes, los bachilleres tendrán dificultades de obtener un buen puntaje para ir a la universidad.

3.2.3.3. Tabla N° 40. ¿Cuántos años de servicio docente tiene usted?

Tiempo	Frecuencia	%
2 meses	1	16.67
7 meses	1	16.67
46 años	1	16.67
3 años	1	16.67
4 años	2	33.33
Total	6	100%

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Un 33.33% de docentes tiene menos de un año de labor docente, el 50% de los docentes tiene entre 3 y cuatro años de función y un 16.67% de profesores encuestados tiene 46 años de trabajo docente. La mayoría posee poco tiempo de labor docente.

Para (Izaguirre, s/a) los docentes de Mediana Edad, así como los que ya pasaron los 60 años, atraviesan un momento difícil donde, además de sus propios conflictos, deben soportar la crisis económica, las inseguridades de un sistema previsional incierto y enfrentarse a la toma de decisión de jubilarse sin saber qué pasará después de ello.

Ahora que los docentes son por contrato, existe poca estabilidad laboral, puede también generar una especie de más compromiso ya que depende de su forma de trabajo la recontractación.

3.3. Los cursos de formación

3.3.1. Tabla N° 41. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Cursos	Docentes	
	f	%
1	4	67
5	1	17
No contesta	1	16

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 67 % de los docentes ha asistido en los dos últimos años un curso de capacitación, esta frecuencia corresponde a la mayoría del personal docente que labora en el plantel. El porcentaje que no responde hace presumir que tampoco ha participado a un curso de capacitación, esta situación si es preocupante, en el ámbito educativo, lo que repercute en el aprendizaje de los estudiantes bajo el cargo de estos docentes.

Para (Castillo, 2011) otra de las importancias de la capacitación y la actualización en las escuelas además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos

Cabe señalar que, existen los cursos de capacitación ofertados por el Ministerio de Educación, abiertos para todos los docentes, y que no participen es porque le dan poca importancia al trabajo docente, puede ser que lo ven solo como una oportunidad de tener una fuente de ingresos, pero no lo ven como una responsabilidad social con la patria.

3.3.2. Tabla 42. Totalización en horas

Nº	Horas	Docentes	
		f	%
1.	No contesta	1	16.66
2.	0-25	1	16.66
3.	25-50	1	16.66
4.	51-75	1	16.66
5.	76-100	2	33.33
6.	Más de 100 horas	0	0
7.	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

Sel 66.67% de los docentes de esta investigación tiene pocas horas de cursos asistidas, y si realcionamos el número de cursos, es poco el tiempo dedicado a la capacitación docente, por tanto se están privando de estas, entre otras de las siguientes ventajas:

Para (Universia, 2013) los alumnos cuyos docentes han realizado cursos de posgrado o maestrías, sacan mejores notas en comparación a quienes reciben clases de profesores sin grado académico.

Para (empredepyme, 2008) existen algunas ventajas de la capacitación, entre las cuales tenemos:

- Ayuda a la persona a solucionar problemas y tomar decisiones.
- Favorece la confianza y desarrollo personal.
- Ayuda a lograr las metas individuales.
- Disminuye temores de incompetencia o ignorancia.
- Hacer sentir más útil al trabajador mediante la mejora del desempeño.

La capacitación mejora el desempeño laboral, esto en la educación también es extensible, ya que una persona capacitada demuestra apertura de ideas y se adapta más rápidamente a los cambios que se dan en el entorno social.

3.3.3. Tabla 43. Hace que tiempo lo realizó

Nº.	Horas	Docentes	
		f	%

1.	0-5 meses	1	16.66
2.	6-10 meses	0	0
3.	11-15 meses	2	33.33
4.	16-20 meses	0	0
5.	21-24 meses	2	33.33
6.	Más de 25 meses	0	0
7.	No contesta	1	16.66
	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 33% de los encuestados realizó la última capacitación hace casi un año lectivo. Otro 33% lo hace menos de 24 meses, un 16.66 % lo hizo menos de 5 meses, también hay otro 16.66% que no responde, puede ser no haya hecho un curso en los últimos dos años.

Para (Guglielmetti, 1998) los problemas del desempeño humano en las organizaciones, pueden manifestarse de diversas maneras y responder a diferentes causas, lo cual implica que no puede existir un solo método para la detección de necesidades de capacitación.

La capacitación debe ser permanente, ya que los cambios son más acelerados, y un tiempo largo sin capacitación significa estar aislado de lo que sucede en el campo del conocimiento.

3.3.4. Tabla 44. A este curso lo hizo con el auspicio de:

Nº.	Institución	Docentes	
		f	%
1.	Gobierno	2	33.33
2.	Institución donde labora	1	16.66
3.	Beca	0	0
4.	Cuenta propia	0	0
5.	No contesta	3	50.00
6.	Total	6	100.00

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 50% no responde a esta pregunta, se puede presumir que fue en el sector privado donde participó en una capacitación. El 33% dice haber auspiciado el gobierno, en este caso particular el Ministerio de Educación; y un 16% ha auspiciado la institución donde labora el docente.

Para (MINEDUC, 2015) de modo general, los cursos de Formación Docente están destinados a docentes fiscales con nombramiento, a docentes fisco misionales y a docentes con contrato. Existe el auspicio del Estado para la capacitación docente a través del Sí Profe, no existe restricción, es una libre elección de las personas si no participan, entonces se debe buscar una estrategia para que todos participen en la capacitación docente para que mejore la educación ecuatoriana, y que los docentes empezarán a cambiar su actitud pasiva frente a la actualización de conocimientos y metodologías de trabajo docente.

3.3.5. Tabla 45. Ha impartido cursos

Nº.	Respuesta	Docentes	
		f	%
1.	Si	1	16.66
2.	No	4	66.67
3.	No contesta	1	16.66
4.	Total	6	100

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los docentes.

El 66.67% de los docentes no ha impartido los cursos de capacitación, pues, “Requiere formación y experiencia previa de los profesores en el manejo de proyectos auto gestionados” (Vezub, 2010). Para que los docentes oferten cursos de capacitación docente, deben prepararse debidamente.

Señala (MINEDUC, 2011) deberán ser impartidos por instituciones del Sistema de Educación Superior, previa autorización del Ministerio de Educación.

Con la Rectoría del MINEDUC, se quita la posibilidad de realizar capacitaciones aislada por otras instituciones y/o persona y además el Acuerdo 124-11 indica que los cursos de capacitación serán tomando en cuenta los resultados de las pruebas Ser.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del curso

Curso de formación en Pedagogía Educativa con el tema, “Cómo aprenden las personas en el aula”, dirigido a los docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa Extensión Metsankim, de la provincia Morona Santiago, cantón Morona, parroquia Río Blanco, período 2013-2014.

4.2. Modalidad de estudios

El curso de formación será en modalidad presencial ya que el mayor porcentaje de los docentes han expresado su preferencia en este tipo de eventos, pues podrán hacer consultas y aclarar sus dudas.

4.3. Objetivo general

Socializar la aplicación del conocimiento generador mediante estrategias que promuevan un cambio en la práctica pedagógica de aula considerando las formas diferentes de aprender que tienen las personas.

4.4. Objetivos específicos

- Identificar el tipo de aprendizaje que se genera en el aula.
- Diferenciar los tipos de conocimiento que tienen las personas.
- Evaluar la aplicación del conocimiento generador en el aprendizaje de los estudiantes.

4.5. Dirigido a:

4.5.1. Nivel formativo de los destinatarios

- Profesores de bachillerato de la unidad Educativa YamaramTsawaa Extensión Metsankim.

4.5.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

- Tener habilidades de lectura y contar con un cuaderno de apuntes.

4.6. Breve descripción del curso

El curso es de carácter formativo, con temas que los docentes sugirieron en la encuesta, será de participación obligatoria. Se pretende partir de una reflexión desde las experiencias que poseen los participantes, con lecturas, participación en grupo y evaluación de los aprendizajes. Con estas características que tiene el curso se busca la integración, se empieza con el trabajo en equipo para obtener mejores resultados en el aprendizaje de los estudiantes, y formen una actitud positiva frente a la lectura.

4.7. Contenidos del curso

4.7.1. Tipos de conocimiento

- 4.7.1.1. El conocimiento frágil
- 4.7.1.2. Conocimiento inerte.
- 4.7.1.3. Conocimiento ingenuo
- 4.7.1.4. Conocimiento ritual
- 4.7.1.5. Conocimiento olvidado.
- 4.7.1.6. El pensamiento pobre

4.7.2. La cultura escolar

- 4.7.2.1. Reflexión en plenaria de la película y de la guía de observación.
- 4.7.2.2. Lectura comentada “Cultura Escolar”
- 4.7.2.3. Trabajo grupal de diseño de un plan de clases
- 4.7.2.4. Plenaria

4.7.3. Objetivos de aprendizaje

- 4.7.3.1. Reflexión sobre ¿qué aprenden mis estudiantes?
- 4.7.3.2. Revisar en parejas las planificaciones realizadas
- 4.7.3.3. Extraer temas generadores

4.7.3.4. Evaluación de la jornada

4.7.4. Aprendizaje basado en problemas

4.7.4.1. Escucha activa

4.7.4.2. Aprendizaje colaborativo

4.7.4.3. Aprendizaje significativo.

4.7.4.4. Aplicación de un plan de clase con conocimiento generador

4.7.4.5. Evaluación de los aprendizajes

4.8. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

4.8.1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Apellidos y nombres	Cajamarca Durán Norma Jaqueline
Lugar de Nacimiento	Machala
Edad	47 años
Estado Civil	Casada
Tiempo de Servicio	15 años de Profesora
Categoría Magisterio	"E"
Profesión	Profesora
Dirección	Macas
Celular	0991154412

4.8.2. EDUCACIÓN

Superior, tercer nivel

- Universidad de Cuenca.

Post grado, Cuarto nivel

- Universidad Técnica Particular de Loja. Loja.

4.8.3. TÍTULOS

Superior, tercer nivel

Licenciada en Lengua y Literatura, obtenido en la Universidad de Cuenca.

Post grado: cuarto nivel

Magíster en Literatura infantil en UTPL

4.8.4. EXPERIENCIA LABORAL

- 1 Profesora activa por 15 años.
- 2 Aprobación del Proceso de Formación de Acompañamiento Pedagógico en Aula, con mención en Matemáticas y Lengua, por el Ministerio de Educación. Quito. 19.12.12.

4.8.5. CURSOS Y SEMINARIOS TALLERES DE CAPACITACIÓN

- 1 Seminario para Formación de MENTORES sobre: “Cultura y Cambio Escolar”, realizado del 29 noviembre a 7 de diciembre en Salinas. 52 Horas. Ministerio de Educación.
- 2 Seminario para Formación de MENTORES sobre: “Cómo Guiar el Aprendizaje activo en el aula y cómo diseñar procesos formativos para docentes”, realizado del 4 al 9 de julio de 2011, en Quito. 50 Horas. Ministerio de Educación.
- 3 Seminario para Formación de MENTORES sobre: “Aprendizaje Basado en Problemas ABP”, realizado del 24 al 28 de julio de 2012, en Quito. 40 Horas. Ministerio de Educación.
- 4 Curso de Didáctica y Pedagogía. MEC- SI PROFE. 60 horas. Macas. APROBADO.
- 5 Seminario para Formación de MENTORES sobre: “La importancia de la Investigación en el rol del mentor”, realizado del 9 al 13 de enero de 2012, en Quito. 40 Horas. Ministerio de Educación.
- 6 Seminario para Formación de MENTORES sobre: “La importancia de la Investigación en el rol del mentor”, realizado del 9 al 13 de enero de 2012, en Quito. 40 Horas. Ministerio de Educación.
- 7 Seminario para Formación de MENTORES sobre: “Cómo diseñar un taller para docentes en las escuelas acompañadas por mentores”, realizado del 18 al 22 de octubre de 2011, en Cuenca. 40 Horas. Ministerio de Educación.
- 8 Seminario para Formación de MENTORES sobre: “Aprendizaje basado en problemas ABP”, realizado del 24 al 28 de julio de 2012, en Quito. 40 Horas. Ministerio de Educación.
- 9 Seminario para Formación de MENTORES sobre: “Proceso de aprendizaje para escuela multigrado”, realizado del 12 al 17 de noviembre de 2012, en Quito. 50 Horas. Ministerio de Educación.

4.9. Metodología

- El material escrito contiene la base teórica y es un soporte en desarrollo del curso de formación.
- Es factible utilizar hojas impresas por su fácil manipulación.
- Estos recursos son de fácil aplicación en actividades grupales e individuales.
- Estos recursos nos permiten llegar al objetivo planteado.
- Nos permite reflexionar en base a la práctica diaria en el aula.
- Los materiales permiten a los maestros reflexionar acerca de sus experiencias vividas y relacionarlas con su práctica diaria.
- Las actividades nos permiten realizar una reflexión individual y grupal mediante el intercambio de opiniones.
- Las actividades a realizar se basan en la teoría constructivista que equipara el aprendizaje con la creación de significados a partir de experiencias con el entorno.
- Las actividades propuestas nos ayudan a alcanzar el objetivo planteado.

- Verificaremos el cumplimiento de esta planificación mediante los siguientes indicadores que debe asumir el docente:
- El docente despierta el interés de los niños permitiendo relacionar el tema con sus propias necesidades.
- El docente formula preguntas que provoquen un conflicto cognitivo.
- Relaciona objetivos, contenido actividades.
- Evalúa de forma pertinente y coherente el conocimiento generador en el aula.
- Las actividades que realiza en sus clases promueve conocimiento generador.
- Plantea problemas que se relacionan con la vida cotidiana.
- Explora alternativas y desarrolla soluciones que permitan construir conocimientos.
- Usa estrategias pedagógicas selectas dirigidas a sus estudiantes.
- Utiliza lenguaje apropiado que fomente el pensamiento crítico y reflexivo.

4.10. Evaluación

Sobre conocimientos del taller mediante la aplicación de un plan de clase con conocimiento generador.

Realizar una reflexión escrita tomando como guía las preguntas siguientes:

- ¿Qué fue lo más importante que aprendí en este taller?
- ¿Qué actividades me permitieron esta comprensión?
- ¿Qué cambios haría en mi práctica para empezar a producir conocimiento generador?

4.11. Duración del curso

La duración del curso de formación está en íntima relación con el tiempo que dispones los docentes, con la finalidad de facilitar su participación y tomando en cuenta los temas a tratar que lleguen a ser significativos para el docente.

60 horas, (Una hora cada tarde) durante las horas complementarias, por 20 días laborables para el diseño y aplicación del plan de clases y otras cuarenta horas de trabajos extra clase y lectura, ejercicios fuera del centro escolar.

4.12. Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES	TIEMPO	RESPONSABLE
Día 1		
Bienvenida	5 minutos	Facilitadora y maestrante.
Presentación de la agenda:	5 minutos	Facilitadora
Direccionar los acuerdos y compromisos que se van a establecer con los docentes	5 minutos	Facilitadora
Los docentes observan el video .(MAFALDA en la escuela para reflexionar el tipo de aprendizaje que generamos en el aula	30 minutos	Facilitadora
Evaluación de la jornada	15 minutos	Facilitadora
Día 2		
Introducción al tema	10 minutos	Facilitadora
Reflexión sobre el video observado, con ejemplos de su experiencia	20 minutos	Facilitadora
Elaborar compromisos	20 minutos	Facilitadora
Evaluación de la jornada	10 minutos	Facilitadora
Día 3		
Formar tríos.	10 minutos	Facilitadora

Lectura sobre tipos de conocimiento	10 minutos	Facilitadora
Los tríos comparten en plenaria con los otros grupos las reflexiones apoyados en un papelote	20 minutos	Facilitadora
Identificar los tipos de conocimiento que se dan en el aula	20 minutos	Facilitadora
Día 4		
Entregar la lectura el pensamiento pobre a cada participante.	10 minutos	Facilitadora
Diseño de un plan de clases	30 minutos	Facilitadora
Cierre en plenaria	20 minutos	Facilitadora
Día 5		
Redacción de la memoria del taller.	30 minutos	Facilitadora
Evaluación personal del taller	20 minutos	Facilitadora
Evaluación general del taller.	10 minutos	Facilitadora y maestrante.
Día 6		
<p>TRABAJO INDIVIDUAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrega de guía de preguntas para el análisis. <p>¿EN QUÉ SOMOS MUY BUENOS?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Piensen en algo que ustedes creen que hacen bien. 2. ¿Cómo y dónde lo aprendió? 3. ¿Cuánto se demoró en aprenderlo? 	60'	Facilitadora

<p>4. ¿Por qué creen que lo hacen bien?</p> <p>5. ¿Cómo saben que lo hacen bien?</p> <p>6. ¿Ese aprendizaje lo sigue utilizando?</p>		
<p style="text-align: center;">DÍA 7</p> <p>TRABAJO GRUPAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar tríos o parejas y compartir la experiencia anterior sobre cómo aprende la gente. • Cada grupo nombra un relator que recoge los comentarios más comunes para presentar en la plenaria. <p>PLENARIA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cada relator presenta los comentarios más comunes de su grupo. • Intervención del mentor para provocar el cuestionamiento de los docentes frente al trabajo que hacen actualmente con sus niños. • Registrar en un papelote con palabras claves de las diferentes formas de aprendizaje de las personas. ¿Cuáles de estas formas de aprendizaje las utiliza en el aula? (procurar recoger de cada participante su respuesta. 	60'	Facilitadora
<p style="text-align: center;">DÍA 8</p> <p>LECTURA DEL DOCUMENTO “CÓMO APRENDE LA GENTE”</p> <p>Lectura comentada usando la técnica exegética, lo cual le servirá para que individualmente respondan las siguientes preguntas:</p>		Facilitadora

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la diferencia entre memorizar un concepto y comprenderlo? • ¿Qué prácticas de enseñanza provocan comprensión de conceptos? • ¿Qué comprensiones ocurrieron con ustedes después de la lectura? Explique. 	60'	
<p style="text-align: center;">Día 9</p> <p>PRESENTACIÓN DE UN VIDEO EDITADO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El facilitador presenta el video editado “LA ESCUELA DEL ROCK”. • Dar una explicación inicial sobre lo que trata el video. • Entregar una guía de observación referente al video. <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo era la escuela antes de la llegada del nuevo profesor? ▪ ¿Qué provoca el maestro con su trabajo? ▪ ¿Cuál fue la reacción de los estudiantes frente a esta nueva propuesta? ▪ ¿Qué dificultades para el cambio encontró el docente para realizar su trabajo en el aula? <p>REFLEXIÓN EN PLENARIA</p> <p>Hacer un breve comentario sobre el video.</p>	60'	Facilitadora

<ul style="list-style-type: none"> • Cómo relacionaríamos todas las reflexiones anteriores con el trabajo que realizamos en las aulas. <ol style="list-style-type: none"> 1. Cómo están aprendiendo nuestros niños 2. ¿Qué creen ustedes que podríamos cambiar de nuestra práctica de aula? 3. ¿Qué de lo observado está ocurriendo en nuestras aulas? 4. ¿Si así aprende la gente qué cambios podríamos hacer en nuestra práctica docente? 5. ¿De lo analizado en nuestra experiencia y la película, qué creen que podríamos incorporar a nuestras prácticas docentes? 	60'	Facilitadora
<p style="text-align: center;">Día 10</p> <p>1.-Formulación de preguntas</p> <p>¿Qué criterios Ud. Toma en cuenta para elaborar sus objetivos de aprendizaje?</p> <p>¿Cuál cree Ud. Que es la razón por la cual elaboramos objetivos de una clase?</p> <p style="padding-left: 40px;">(Se formará 2 grupos de 3 integrantes c/u, luego se entregará una pregunta a cada grupo, para que analice las respuestas, se colocarán en 2 papelotes)</p> <p style="padding-left: 40px;">Revisar los planes de clases en grupo.</p> <p>Sustento:</p> <p>Genera autorreflexión a partir de las experiencias propias</p>	60'	Facilitadora

<p style="text-align: center;">Día 11</p> <p>PLENARIA</p> <p>Exponer el trabajo, argumentar y sustentar las respuestas</p> <p>Sustento: Contrastar mis ideas con las del resto de los participantes</p>	60'	Facilitadora
<p style="text-align: center;">Día 12</p> <p>REFLEXIÓN INDIVIDUAL N°- 1</p> <p>Pregunta: ¿Cree Ud. que los objetivos que plantea en sus clases favorecen el proceso de aprendizaje de sus estudiantes? Argumente su respuesta.</p> <p>(Esta reflexión servirá para realizar comparaciones sobre el antes y después del proceso de elaboración de objetivos de aprendizaje, con la reflexión N°- 2)</p> <p>Sustento: Comparar los fines de la educación para verificar si se cumplen los objetivos planteados</p>	60'	Facilitadora

<p style="text-align: center;">Día 13</p> <p>REFLEXIÓN INDIVIDUAL N°- 1</p> <p>Pregunta: ¿Cree Ud. que los objetivos que plantea en sus clases favorecen el proceso de aprendizaje de sus estudiantes? Argumente su respuesta.</p> <p>(Esta reflexión servirá para realizar comparaciones sobre el antes y después del proceso de elaboración de objetivos de aprendizaje, con la reflexión N°- 2)</p> <p>Sustento: Comparar los fines de la educación para verificar si se cumplen los objetivos planteados</p>	60'	Facilitadora
<p style="text-align: center;">Día 14</p> <p>ENTREGAR MATERIAL INFORMATIVO RESPECTO A LA ELABORACIÓN DE OBJETIVOS DE APRENDIZAJE.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Seleccionar autores pedagogos, temas específicos a tratarse) - Lecturas individuales y comentadas sobre los objetivos de aprendizaje. - Formar dos grupos con distintos integrantes elaborar un objetivo de aprendizaje basado en la información obtenida a partir de las lecturas. - El área y tema serán establecidos en forma consensuada <p>Sustento: Entregar material de apoyo para permitir que cada uno construya su propio conocimiento, respetando sus propios procesos de aprendizaje.</p>	60'	Facilitadora

<p style="text-align: center;">Día 15</p> <p>PLENARIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exponer los objetivos planteados por cada grupo - Analizar y consensuar la construcción de un solo objetivo <p>Sustento: Contrastar mis experiencias con los conocimientos teóricos que nos permiten reflexionar en forma argumentada sobre nuestra práctica.</p>	60'	Facilitadora
<p style="text-align: center;">Día 16</p> <p>REFLEXIÓN INDIVIDUAL N°- 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pregunta: ¿qué diferencias encuentra Ud. frente a los objetivos que formulaba anteriormente, frente a los diseñados en este taller? _ Luego de realizar la reflexión, establecernos un marco comparativo entre el antes y después, tomando en cuenta la reflexión n°- 1 <p>Sustento: Reforzar y retroalimentar los contenidos del taller</p>	60'	Facilitadora
<p style="text-align: center;">Día 17</p> <p>ESTABLECER COMPROMISOS.</p> <p>(Se solicitará a los docentes que al final del taller se establezcan compromisos, los mismos que serán evidenciados en sus prácticas diarias de la docencia)</p>	60'	Facilitadora

<p style="text-align: center;">Día 18</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lectura: Escuela multigrado - Criterios que caracterice una buena propuesta multigrado 	60'	Facilitadora
<p style="text-align: center;">Día 19</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lectura: Autorregulación del aprendizaje - Actividades a partir de la lectura 	60'	Facilitadora
<p style="text-align: center;">Día 20</p> <ul style="list-style-type: none"> - Práctica áulica en cada grado en la mañana. <ul style="list-style-type: none"> - Reflexión sobre: <ol style="list-style-type: none"> 1. Qué considera usted que es lo más importante que aprendió en este taller? 2. ¿Qué actividades del taller fueron claves para lograr esta comprensión? 3. ¿Qué actividades no fueron muy útiles para lograr este aprendizaje? 4. ¿Qué sugerencias nos daría para mejorar los próximos talleres? 5. Revisando sus propias clases ¿Qué cambiaría en ellas a partir de lo trabajado en este taller? 	60'	Facilitadora

4.13. Costos del curso

No	DESCRIPCIÓN	CANT.	V. UNIT	V. TOT.
01	Materiales de oficina	1	10,00	10,00
02	Xerocopias	50	3,00	18,00
03	Cámara fotográfica digital	1	300,00	300,00
04	Grabadora digital	1	100,00	100,00
05	Movilización, transporte y alimentación	1	20,00	120,00
06	Computadora Portátil	1	700,00	700,00
07	Alquiler proyector	1	20,00	120,00
	Total:	1	1153,00	1368,00

4.14. Certificación

Se requiere asistir el 100% al curso, por cuanto al finalizar el mismo, se le otorgará una certificación de asistencia, firmado por la facilitadora y el Director Distrital de Educación. Sólo se justificará por enfermedad con certificado médico.

4.15. Bibliografía

Bedoya, M. (2007). *¿Qué son las ecesidades educativas especiales y como aporta la educación especial?* Recuperado el 15 de Noviembre de 2013, de <http://fundacionalejandria.blogspot.com/2007/11/qu-son-necesidades-educativas.html>

Kremer, W., & Hammond, C. (2013). *¿Qué tan correcta es la pirámide de Maslow?* Recuperado el 25 de septiembre de 2013, de <http://www.elblogsalmón.com/conceptos-de-economia/que-es-la-piramide-de-maslow>

El Comercio. (abril de 2009). *Formación docente: un requisito de la calidad.* Recuperado el 10 de noviembre de 2013, de http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf

Richard, P., & Elder, L. (2003). *La miniguía para el pensamiento crítico conceptos y herramientas*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2013, de <http://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-ConceptsandTools.pdf>

CONCLUSIONES

Al culminar este proceso de investigación se llega a establecer las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- Las necesidades de formación del docente de Bachillerato de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa Extensión Metsankim se relacionan directamente a su formación profesional que repercute en la práctica de aula.
- El 100% de los docentes de bachillerato tienen la necesidad de profesionalizarse a un tercer nivel de educación con la modalidad semipresencial, ya que este tipo de estudios les permite trabajar y estudiar.
- La necesidad de capacitación del docente de Bachillerato de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa Extensión Metsankim corresponde al área de Pedagogía Educativa cuyo conocimiento contribuirá a la mejora de la calidad de la educación dado que docente capacitado manejará el conocimiento disciplinar y la metodología en beneficio de los estudiantes.
- Al mayor porcentaje de los docentes encuestados les interesa los aspectos teóricos y prácticos de un curso de capacitación, esto es importante porque las personas aprenden más cuando aplican el conocimiento en la práctica, es decir aprender haciendo.
- Los docentes encuestados le dan el máximo puntaje al diseño de estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento en vista de que promueven a los estudiantes la participación y el protagonismo de su propia educación.
- Para los docentes encuestados es importante seguir capacitándose en temas educativos, tomando en consideración que la ciencia crece aceleradamente, la capacitación debe ser permanente con la finalidad de estar al día en los conocimientos para garantizar el aprendizaje.

RECOMENDACIONES

- Profesionalizar a los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Yamaram Tsawaa Extensión Metsankim a un tercer nivel de educación modalidad semipresencial con el fin de no paralizar las actividades docentes mediante un convenio con la Subsecretaría de Educación Intercultural Bilingüe.
- Elaborar una propuesta de un curso de formación con el área temática de Pedagogía Educativa en coordinación con el Distrito 14 D01 Morona Educación con una metodología activa que permita el cambio de paradigma frente al aprendizaje de los estudiantes.
- Permitir la participación a los cursos que oferta el Ministerio de Educación, sobre Pedagogía y Didáctica en General, Didácticas de las distintas áreas del currículo y actualización curricular mediante zonas de acuerdo a la situación geográfica.
- Formar círculos de estudio entre docentes del circuito educativo con la finalidad de compartir lecturas, diseños curriculares y experiencias sobre la práctica pedagógica dentro del aula.
- Masificar los cursos de formación continua dando facilidades a los docentes de lugares dispersos en que no hay el internet donde ellos puedan asistir cada mes permanentemente para evitar los gastos onerosos de transporte, y que por no tener la tecnología son relegados de los beneficios de la capacitación que brinda el Ministerio de Educación.
- Hacer el seguimiento de los cursos del Ministerio de Educación para que aterrice en territorio y se pueda solventar las dificultades en cuanto a la implementación dentro del aula.
- Capacitar a los docentes de Educación Intercultural Bilingüe en la provincia Morona Santiago en el diseño de recursos didácticos en su idioma Shuar Chicham para fortalecer la identidad cultural de los estudiantes que ya están olvidando el idioma y de esa manera promover la interculturalidad y plurinacionalidad que reza la Constitución ecuatoriana.

BIBLIOGRAFÍA

- Abrile, M. (1994). Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar y la profesionalización de los docentes. *Revista Iberoamericana de Educación N° 5 calidad de Educación*.
- Abrile, M. (1994). *Revista Iberoamericana de educación N° 5*. Recuperado el 28 de Enero de 2013, de Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes.: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rieos.htm>
- Aguilera, J. (2007). *Percepción de lo roles docente-estudiante: problema que influye en la calidad de la enseñanza*. Obtenido de [ww.redalyc.org/articulo.oa?id=179421217004](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179421217004)
- Alvarez, C. (5, 6, y 7 de Septiembre de 2011). *Tercer Congreso internacional*. Recuperado el 29 de Abril de 2014, de Relación Teoría-Práctica: una clave fundamental en la construcción del conocimiento profesional docente: http://www.ub.edu/congresice/actes/9_rev.pdf
- Ampam, L. (15 de Agosto de 2013). Misión y visión de la unidad educativa Yamaram Tsawaa. (Y. Juank, Entrevistador)
- Arnaíz, P., & Ballester, F. (1999). La formación del profesorado de educación secundaria y la atención a la diversidad. *profesorado, revista de curriculum y formación del profesorado*, 1-23.
- Baena, M. D. (1999). *Investigación en la escuela N° 38*. Recuperado el 10 de mayo de 2014, de El análisis de la práctica educativa desde las tareas académicas: categorías y dimensiones de estudio: http://www.investigacionenlaescuela.es/articulos/38/R38_9.pdf
- Bausela, E. (2007). ANÁLISIS DE NECESIDADES EN EL PROCESO DE DISEÑO DE UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN. *Revista Electrónica de Educación y Psicología*, 1-33.
- Bedoya, M. (6 de Noviembre de 2007). *¿Qué son las necesidades educativas especiales y como aporta la educación especial?* Recuperado el 15 de Noviembre de 2013, de <http://fundacionejandria.blogspot.com/2007/11/qu-son-necesidades-educativas.html>
- Bernardo castro. (2007). *Análisis organizacional desde la teoría general del sistema*. La Serena: Universidad de la serena.
- Camacho, H. y. (2005). *Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepciones del alumnado*. Recuperado el 15 de julio de 2013, de Conclusiones: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1226506345.pdf
- Camacho, H., & Padrón, M. (11 de Enero de 2005). *Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepciones del alumnado*. Recuperado el 12 de Diciembre de 2013, de Diferencias más significativas entre variables: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1226506345.pdf
- Cámpoli, O. (2004). *La formación docente en la república Argentina*. Recuperado el 25 de abril de 2014, de Trabajo elaborado para el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina IESALC: http://www.oei.es/docentes/info_pais/informe_formacion_docente_argentina_iesalc.pdf
- Carrrie, S. (2011). *Educaméricas*. Obtenido de Importancia de la capacitación permanente: <http://www.educamericas.com/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-permanente>
- Casanova, F. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo.

- Casimiro, L. (2009). *Temas profesionales y educativos*. Obtenido de Concepto de formación profesional: <http://lucas-temasprofesionales.blogspot.com/2009/01/concepto-de-formacin-profesional.html>
- Castillo, N. (2011). *Importancia de la capacitación y actualización en los docentes*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/65740889/LA-IMPORTANCIA-DE-LA-CAPACITACION-Y-ACTUALIZACION-EN-LOS-DOCENTES#scribd>
- Castro, B. (Enero de 2007). *ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DESDE LA TEORÍA GENERAL DEL SISTEMA*. Recuperado el 20 de julio de 2013, de http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/Bernardo_AlonsoCastro_TesisDoctorado_Teoria-General-de-Sistema.pdf
- Castro, B. (2007). *Análisis organizacional desde la teoría general del sistema*. La Serena: Universidad de la Serena.
- Castro, B. (2007). *Análisis organizacional desde la teoría general del sistema*. La Serena: Universidad la Serena de Chile.
- Castro, B. (Enero de 2007). *Análisis organizacional desde la Teoría General del sistema*. Recuperado el 20 de julio de 2013, de http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/Bernardo_AlonsoCastro_TesisDoctorado_Teoria-General-de-Sistema.pdf
- Chavarría. (2011).
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Litográfica Ingramex.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: Litográfica Ingramex.
- Chóliz. (2004). *Psicología de los motivos sociales*. Obtenido de <http://www.uv.es/=choliz/Motivos%20sociales.pdf>
- Coreia, L. (2012). *Rizoma freireano Volumen 12*. Obtenido de Formación Inicial de los educadores y los educadores: profesores y profesoras.
- Curio, C. (2007). *Detección de necesidades de desarrollo personal sentidas por los docentes en Servicio de Telesecundaria y Primaria de la Ciudad de Puebla*. Puebla: UDLA-P.
- Cutti, C. y. (2011). *Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica del profesor universitario*. Recuperado el 19 de Mayo de 2013, de Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica: <http://www.revistaeducarnos.com/articulos/educación/diagnostico-de-necesidades-de-formación-pedagógica-del-profesor-universitario>
- Daisaku, I. (9 de Enero de 2001). *Educación creativa*. Obtenido de Propuestas para el ámbito educativo: <http://www.daisakuikeda.org/es/propuestas-para-el-ambito-educativo.html>
- Definición de . (2008). Obtenido de Concepto de Pedagogía: <http://definicion.de/pedagogia/>
- Delegación federal de trabajo del estado de Guanajuato. (s/a). Obtenido de Implementación del proceso capacitador: http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf
- Díaz, E. (2014). *Un modelo de evaluación de necesidades formativas basado en la evaluación de metas y objetivos*. Obtenido de http://www.researchgate.net/publication/267239988_UN_MODELO_DE_EVALUACION_DE_NECESIDADES_FORMATIVAS_BASADO_EN_LA_EVALUACION_DE_METAS_Y_OBJETIVOS
- Durán, D. (2011). *Guía de capacitación empresarial*. Obtenido de <http://www.guiadecapacitacion.com/Articulos-Destacados/requisitos-primordiales-para-una-capacitacion-exitosa.html>
- Duta, N. C. (5,6,y 7 de Septiembre de 2011). *III Congreso Internacional de Nuevas Tendencias de la Formación Permanente del Profesorado*. Recuperado el 10 de

- Mayo de 2014, de Profesionalización Docente: Conocimiento profesional de los docentes: http://www.ub.edu/congresice/actes/9_rev.pdf
- Eirín, R., & García, H. y. (2009). *Profesorado*. Recuperado el 22 de Agosto de 2013, de Revista de currículum y formación del profesorado: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf>
- El Comercio. (abril de 2009). *Formación docente: un requisito de la calidad*. Recuperado el 10 de noviembre de 2013, de http://educacion.elcomercio.com/nv_images/secciones/educacion/revista205/P4.pdf
- emprendepyme. (2008). *Beneficios de la capacitación para los empleados*. Obtenido de <http://www.emprendepyme.net/beneficios-de-la-capacitacion-para-los-empleados.html>
- Escudero, J. (2009). *La formación del profesorado de Educación Secundaria: contenidos y aprendizajes docentes*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Escuela de Administración Pública de Cataluña. (2010). *Diagnóstico de necesidades formativas en instituciones públicas*. Cataluña: Escuela de Administración Pública de Cataluña.
- Estepa, P., Mayor, C., Hernández, E., Sánchez, M., Rodríguez, J., Altopiedi, M., & Torres, J. (2004). Las Necesidades formativas docentes de los profesores universitarios. *Revista Fuentes*, 74-95.
- Garzón, M. (2005). *Modelo intraemprendedor para la innovación*. Bogotá: Centro Editorial Rosarista.
- Gómez. (2006). Recuperado el 5 de abril de 2013
- Gómez, C. (2006). *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*. Recuperado el 20 de Marzo de 2014, de Investigación pedagógica: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2950064.pdf>
- Gómez, C. y. (junio de 1996). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria*. Recuperado el 5 de julio de 2013, de Introducción: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf
- Gómez, C. y. (junio de 1996). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria*. Recuperado el 30 de junio de 2013, de Introducción: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224239275.pdf
- Gómez, L. (Diciembre de 2004). *Manual de estilos de aprendizaje*. Obtenido de Material autoinstruccional para docentes y orientadores educativos: http://biblioteca.ucv.cl/site/coleccion/manuales_u/Manual_Estilos_de_Aprendizaje_2004.pdf
- González, M. (2008). *Organización y gestión de centros escolares: dimensiones y procesos*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- González, R., & González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. *Revista Iberoamericana de educación*, 1-14.
- Guglielmetti, P. (1998). *La gestión de la capacitación en las organizaciones*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/capacitacion.pdf>
- Huky, G. (31 de Marzo de 2013). *Gurus blog*. Recuperado el 3 de Mayo de 2014, de Pirámide de Maslow: <http://www.gurusblog.com/archives/piramide-maslow/31/03/2013/> <http://cdn.gurusblog.com/jordi/wp/wp-content/uploads/2013/03/piramide-de-maslow.jpg>
- Imbernón, F. (2001). *Observatorio internacional de la profesión docente*. Obtenido de La profesión docente ante los desafíos del presente y futuro: http://www.ub.edu/obipd/docs/la_profesion_docente_ante_los_desafios_del_presente_y_del_futuro_imbernon_f.pdf
- Izaguirre, G. (s/a). *Los docentes de mediana edad necesitan que el sistema educativo se ocupe de ellos*. Obtenido de <http://www.rieoei.org/deloslectores/249izaguirre.PDF>
- juak, r. (2015). *educacion*. quito: conejo.

- Kaufman, R. (1984). *Determinación de necesidades de donde vienen los objetivos*. Buenos Aires: Tecnología Educativa.
- Kremer, W., & Hammond, C. (3 de Septiembre de 2013). *¿Qué tan correcta es la pirámide de Maslow?* Recuperado el 25 de septiembre de 2013, de <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-la-piramide-de-maslow>
- Larroyo, F. (1949). *El concepto de persona*. Universidad nacional Autónoma de México. LOEI. (2011). Quito.
- Luis, G. (2006). *Eumed.net*. Obtenido de Obstáculos y problemas: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/202/1d.htm>
- Lurcovich, P. (7 de Febrero de 2006). *Universidad de Palermo*. Recuperado el 31 de Agosto de 2013, de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=122&id_articulo=878
- Machado, A. (2001). *Séptima Reunión del Comité Regional Intergubernamental del Proyecto Principal de Educación de América Latina y el Caribe*. Santiago: UNESCO.
- Martínez, E. (27 de Mayo de 2006). *Formación del profesor*. Recuperado el 20 de Mayo de 2014, de Tipos de formación: http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm#Caracteristicas_de_la_formacion_
- Martínez, I. (1997). *Necesidades de capacitación y formación del docente*. Recuperado el 30 de junio de 2013, de Desarrollo: <http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/97.pdf>
- Martínez, I. (Septiembre de 2015). *Necesidades de capacitación y formación docente*. Obtenido de <http://ineverycrea.mx/comunidad/ineverycreamexico/recurso/necesidades-de-capacitacion-y-formacion-docente/309eb086-a218-4f45-a4e7-c0d6936df733>
- MINEDUC. (2011). *Acuerdo 124 de 2011*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-124-11.pdf>
- MINEDUC. (2015). *www.educacion.gob.ec*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/preguntas-frecuentes-sobre-los-cursos-de-formacion-docente/>
- Ministerio Coordinador de conocimiento y talento humano. (12 de Noviembre de 2012). *Encuentro sobre educación en el Ecuador: Integralidad y calidad*. Recuperado el 3 de mayo de 2014, de <http://www.conocimiento.gob.ec/encuentro-sobre-educacion-en-el-ecuador-integralidad-y-calidad/>
- Ministerio de Educación. (2012). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- Ministerio de Educación de la república Argentina. (2009). *Formación docente y técnica*. Recuperado el 15 de Mayo de 2014, de Formación docente: <http://portal.educacion.gov.ar/superior/formacion-docente/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Marco legal educativo*. Quito: Editogran S.A. .
- Modelos pedagógicos. (2012). *Modelo constructivista*. Obtenido de <https://www.google.com.ec/#q=modelo+constructivista+de+la+educaci%C3%B3n>
- Moltó, E. (2009). *Importancia de las tareas educativas y del concepto situación del objeto físico en los cursos de física*. Obtenido de http://www.lajpe.org/may09/25_Eduardo_Molto.pdf
- Morresi, S., & Nonnini, D. (Noviembre de 2007). *VII coloquio internacional sobre gestión universitaria en América del Sur*. Obtenido de Modalidad de educación semipresencial. Relato de una experiencia: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/82843/TRABAJODONNINI.pdf?sequence=1>
- Munch, L., Galicia, E., Jiménez, S., & Patiño, F. y. (2012). *Administración de instituciones educativas*. México: Trillas.
- Munch, L., Galicia, E., Jiménez, S., & Patiño, F. y. (2012). *Administración de instituciones educativas*. México: Trillas.

- Ochoa, E. (2012). *Instituto de entrenamiento en pareja y familia*. Obtenido de La importancia del entorno familiar, enfoque sistémico: <http://iefam.com/blog/la-importancia-del-entorno-familiar-enfoque-sistemico/>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (Agosto de 2010). *2021 Metas Educativas La Educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. Recuperado el 3 de Mayo de 2014, de Documento final: <http://www.redage.org/files/adjuntos/metas2021-2.pdf>
- Organización de Estados Iberoamericanos, I. C. (Agosto de 2010). *Metas educativas la educación que queremos para la generación de los Bicentenarios*. Obtenido de <http://www.redage.org/files/adjuntos/metas2021-2.pdf>
- Oyervides, G. &. (2007). La formación de los docentes del nivel medio superior escuela pública. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 45.
- Pablo, M., Fuentes, E., & Mercedes, G. (2012). *Necesidades formativas del profesorado universitario en infografía y multimedia*. Obtenido de <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/100962/Necesidades%20formativas.pdf?sequence=1>
- Parra, J. G. (2011). *El análisis del contexto familiar en la educación*. Recuperado el 15 de Abril de 2014, de Introducción: http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301588607.pdf
- Paz, M. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea.
- Pérez, L. (2011). *Biblioteca virtual de derecho , Economía y Ciencias Sociales*. Obtenido de Características del modelo pedagógico semipresencial: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011a/901/Caracteristicas%20del%20modelo%20pedagogico%20semipresencial.htm>
- Pérez, M. (1999). *¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?* Recuperado el 30 de junio de 2013, de Artículo: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
- Pérez, M. (1999). *Tendencias pedagógicas*. Recuperado el 25 de Agosto de 2013, de Artículos: http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/1999_04_01.pdf
- Perez, M. (5 de Agosto de 2013). *Grupopedia*. Recuperado el 2 de Mayo de 2014, de Las metas personales: <http://www.grupopedia.com/relaciones-y-familia/personal/los-tipos-de-metas-personales/>
- Perrenoud, P. (2001). *Revista de Tecnología Educativa*. Recuperado el 23 de Mayo de 2014, de La formación de los docentes en el siglo xxi: http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_36.html
- Quiñones, M. (2010). *Talleres sobre el pensamiento martiano para la superación político-ideológica del docente de la SUM de Abreus*. Recuperado el 3 de Mayo de 2014, de 6.1 Modelos empleados en la evaluación de necesidades: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011d/1031/indice.htm>
- Registro oficial 417. (2011). *Ley orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Marzo.
- Registro oficial N°. 417. (31 de Marzo de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado el 20 de Marzo de 2013, de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf>
- Reyes, M. (Octubre de 2011). *El diagnóstico de las necesidades de formación*. Recuperado el 15 de julio de 2013, de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf
- Richard, P., & Elder, L. (2003). *La miniguía para el pensamiento crítico conceptos y herramientas*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2013, de <http://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-ConceptsandTools.pdf>
- Saant. (2015). *Casa*. Macas: La ROsa.

- Sabino, C. (Febrero de 2003). *Artículos sobre temas económicos, sociales y educación*. Obtenido de Educación: del mito a la realidad: http://paginas.ufm.edu/sabino/word/Articulos_sobre_temas_economico_sociales/educacion_mito_realidad.pdf
- Sabino, C. (Febrero de 2003). *Educación: del mito a la realidad*. Recuperado el 3 de Mayo de 2014, de 3. La educación en manos del estado: http://paginas.ufm.edu/sabino/word/Articulos_sobre_temas_economico_sociales/educacion_mito_realidad.pdf
- Sánchez. (17 de Marzo de 2008). *Aplicaciones educativas*. Recuperado el 5 de Septiembre de 2013, de <http://apli.wordpress.com/2008/03/17/analisis-de-la-situacion-educativa-actual/>
- Sánchez, I. (27 de Diciembre de 2009). *Clima escolar y resolución de conflictos*. Recuperado el 10 de octubre de 2013, de <http://inmasanchez.wordpress.com/2009/12/27/clima-escolar-y-resolucion-de-conflictos/>
- Sanguino, S. (1990). *Educación y Ciencia*. Obtenido de Un programa de capacitación y actualización docente como medio de para la profesionalización de la enseñanza: <http://educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/viewFile/12/pdf>
- Sanjuán, J. (2014). *Euroinnova Business School*. Obtenido de Importancia de la formación continua de la empresa: <http://www.euroinnova.ec/12-9-14/IMPORTANCIA-DE-LA-FORMACION-CONTINUA-EN-LA-EMPRESA>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Buen vivir plan nacional 2013-2017 todo el mundo mejor*. Quito: Secretaría nacional de planificación y desarrollo-Senplades 2013.
- SENESCYT. (2015). *Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación*. Obtenido de Subsecretaría de Formación Técnica y Tecnológica, Artes, Música y Pedagogía: <http://www.educacionsuperior.gob.ec/subsecretaria-de-formacion-tecnica-y-tecnologica-artes-musica-y-pedagogia/>
- SENPLADES. (2013). *Buen Vivir Plan Nacional 2013-2017*. SENPLADES.
- Senplades. (2013). *Buen Vivir Plan Nacional 2013-2017 Todo el mundo mejor*. En S. N. Desarrollo. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades, 2013.
- Tejada, J., & Navío, A. (2004). *Elaboración de planes, programas y cursos de formación*. Obtenido de http://www.dipujaen.es/export/sites/default/galerias/galeriaDescargas/dipujaen/formacion/centro-documental/Elaboracion_de_Planes_de_Formacion.pdf
- Tenti, E. (2007). *Concideraciones sociológicas sobre profesionalización docente*. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n99/a03v2899.pdf>
- Torres, R. (2001). *La profesión docente en la era de la informática y la lucha contra la pobreza*. Obtenido de http://www.oei.es/docentes/articulos/profesion_docente_informatica_lucha_pobreza_torres.pdf
- Universia . (2015). *Universia México: docentes*. Obtenido de <http://docentes.universia.net.mx/formacion/postgrados/>
- Universia. (2013). *capacitación de los docentes se ve reflejada en el rendimiento de los alumnos*. Obtenido de <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/04/26/1019729/capacitacion-docentes-ve-reflejada-rendimiento-alumnos.html>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (23 de Enero de 2013). *Fondo Editorial*. Recuperado el 14 de Mayo de 2014, de La profesionalización de la enseñanza en México y en Québec. Perspectivas, casos y dispositivos de formación de formación: <http://editorialuaem.blogspot.com/2013/01/la-profesionalizacion-de-la-ensenanza.html>
- Universidad de Sevilla. (2007). *Centro de formación permanente*. Recuperado el 18 de Mayo de 2014, de El alumno en e-learning: Rol y características: <http://www.cfp.us.es/area-de-alumnos/e-learning/el-alumno-en-e-learning-rol-y-caracteristicas>

- Unup, B. (20 de agosto de 2011). Marido celoso. (Y. M. Juank Kajekai, Entrevistador)
- Uriel, V. (2009). *Detección de las necesidades formativas del profesorado de bachillerato: análisis de un caso en México*. Obtenido de Introducción : http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/po-nencias/0142-F.pdf
- Valdés, U. (21 al 25 de Septiembre de 2009). *X Congreso nacional de investigación educativa*. Recuperado el 11 de Diciembre de 2013, de Detección de las necesidades formativas: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/po-nencias/0142-F.pdf
- Valdez Gogo, U. (2015). *Cerrdos*. Obtenido de Oup: www.oult.vcom
- Valdéz, U. (2009). *Detección de las necesidades formativas del profesorado de bachillerato: análisis de un caso en México*. Recuperado el 10 de Mayo de 2013, de Introducción: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/po-nencias/0142-F.pdf
- Vásquez, E. (2013). Proyección de la educación en Venezuela. (A. Granadillo, Entrevistador) Recuperado el 25 de julio de 2013, de <http://www.ucab.edu.ve/3521.html>
- Vásquez, E. (Octubre de 2015). Proyecto de la educación en Venezuela. (A. Granadillo, Entrevistador) Recuperado el 25 de julio de 2013, de <http://www.ucab.edu.ve/3521.html>
- Vezub, L. (2010). Ventajas de un curso de formación. (Y. Juank, Entrevistador)
- Vezub, L. (2010). Introducción al rol del mentor.
- Vinueza, F. (2007). *Observatorio laboral ecuatoriano*. Recuperado el 29 de Agosto de 2013 XII - CIOIE-. (18-20 de Diciembre de 2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas*. Recuperado el 20 de Junio de 2013, de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>
- Zabalza, M. (2010). *Diseño y desarrollo curricular*. Madrid: Narcea.

6. ANEXOS

- 6.1. Fotografía de docentes encuestados.
- 6.2. Autorización del directivo para aplicar las encuestas.
- 6.3. Modelo de cuestionario de la encuesta aplicada a los docentes.

Fotografía de docentes encuestados



Profesora Mirian Mashiant



Profesora Eva Pinchu



Profesora Jenny Urbina



Las profesoras luego de la encuesta, listas para el deporte.

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

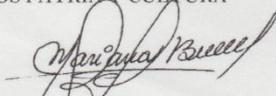
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



RECIBIDO: 12-12-12.
AUTORIZO A YAMANDA JUANK,
REALICE LA INVESTIGACION EN
LA EXTENSION EDUCATIVA DE
METSANKIM DE LA WEYTS.
PROF. BOSEO ATAHAMINT
RECTOR DE LA WEYTS.





**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 constatación 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. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30	
ee. Otra, especifique cuál: _____							31	
Bachilleratos Técnicos Polivalentes								
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____								
Bachilleratos Artísticos								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál: _____							38	
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:								
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO	2

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(Señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(Señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ _____
 ✓ _____

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

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones *(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/capacitaciones: *(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/capacitación *(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 evaluo 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