



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa Ismael Pérez Pazmiño, de la provincia de El Oro, ciudad de  
Machala, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR:** Lima López, Georgina Amelia.

**DIRECTORA:** Villalta Córdova, Bertha María, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA**

**2014**

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

Magíster.

Bertha María Villalta Córdova.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño”, de la provincia de El Oro, ciudad de Machala, periodo 2012 – 2013” realizado por: Lima López Georgina Amelia, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Machala, febrero de 2014

f).....

## AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Lima López Georgina Amelia declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño”, de la provincia de El Oro, ciudad de Machala, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Bertha María Villalta Córdova director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f).....

Autor: Lima López, Georgina Amelia.

Cédula: 110282451-1

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico con todo mi amor a mis hijos: Vanessa, Ana, Marlon, que son la razón de mi esfuerzo y sacrificio; con el afán de ofrecerles mejores días, demostrándoles que nada es imposible cuando se tiene definidas las metas que se quiere alcanzar.

A mis amados padres, seres ejemplares de sacrificio, humildad y abnegación.

A mi Hermano Byron René que me brindo todo su apoyo de forma incondicional durante el proceso de esta profesionalización.

A todos los maestros (docentes) que me facilitaron la realización de este trabajo investigativo.

A mis amigos que con sus palabras me brindaron su apoyo y motivación para culminar este trabajo.

Georgina Amelia

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento en primer lugar a Dios que es para mí el ser supremo que llena de fortaleza y guía día a día mi camino en la superación de las adversidades, en segundo lugar a mis padres guerreros infatigables que con su trabajo me han apoyado para llegar a ser una profesional, así como también han inculcado valores primordiales como el respeto, la honestidad y la perseverancia; por eso y mucho más los amo y mi gratitud eterna para ustedes padres queridos.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, a los Docentes de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, quienes compartieron en calidad de guías – asesores en la parte académica dilucidando inquietudes y reforzando con nuevos conocimientos; por ello gracias distinguidos catedráticos.

A mis amigos (as) que de forma directa o indirecta se involucraron para que mi persona obtenga esta profesionalización.

A los directivos, inspectores y docentes de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño” por la aceptación y predisposición para que pueda realizar el presente trabajo de investigación.

Lic. Georgina Amelia Lima López.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Necesidades de formación.....	2
1.1.1. Concepto.....	3
1.1.2. Tipos de necesidades formativas. ....	4
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.2. Clasificación de las necesidades formativas de acuerdo a su orientación.....	5
1.2.1. Necesidades formativas del docente. ....	7
1.2.2. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo). ....	8
1.3. Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.3.1. Análisis organizacional. ....	12
1.3.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	13
1.3.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo. ....	15
1.3.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. ...	17
1.3.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	19
Estilos de liderazgo educativo:.....	20
1.3.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	22
1.3.1.6. Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).24	
1.3.2. Análisis de la persona. ....	27
1.3.2.1. Formación profesional. ....	28
1.3.2.1.1. Formación inicial. ....	32
1.3.2.1.2. Formación profesional docente. ....	33
1.3.2.1.3. Formación técnica. ....	34
1.3.2.2. Formación continúa. ....	34

1.3.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	34
1.3.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	35
1.3.2.5. Características de un buen docente. ....	36
1.3.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	36
1.3.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. ....	37
1.3.3. Análisis de la tarea educativa. ....	37
1.3.3.1. La función del gestor educativo. ....	38
1.3.3.2. La función del docente.....	39
1.3.3.3. La función del entorno familiar. ....	40
1.3.3.4. La función del estudiante. ....	42
1.3.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	42
1.4. Cursos de formación. ....	43
1.4.1. Definición e importancia en la capacitación docente. ....	44
1.4.2. Ventajas e inconvenientes.....	44
1.4.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	45
1.4.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	45
CAPITULO II: METODOLOGÍA .....	48
2.1. Contexto. ....	49
2.2. Participantes. ....	50
2.3. Recursos.....	51
2.3.1. Talento Humano.....	51
2.3.2. Materiales.....	51
2.3.3. Institucionales. ....	52
2.3.4. Económicos.....	52
2.4. Diseño y métodos de investigación. ....	53
2.5. Diseño de la investigación. ....	54
2.5.1. Métodos de investigación. ....	54
2.6. Técnicas e instrumentos de investigación. ....	56
2.6.1. Técnicas de investigación. ....	56
2.6.2. Instrumentos de investigación. ....	57
2.7. Procedimiento.....	57
CAPITULO III: DIAGNÓSTICO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
3.1. Metodología. ....	60
3.1.1. En el Contexto.....	60
3.1.2. Participantes .....	60

3.2. Análisis de necesidades formativas .....	64
3.3. Análisis formativo.....	75
3.3.1. Clasificación de las preguntas del bloque 6 de las encuestas. ....	75
3.3.2. Media aritmética bloque 6. ....	80
3.3.3. La organización y la formación.....	82
3.3.4. La tarea educativa.....	84
3.4. Los cursos de formación.....	86
CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE .....	90
4.1. Tema del Curso.....	91
4.2. Modalidad de estudios.....	91
4.3. Objetivos.....	91
4.4. Dirigido a:.....	91
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	91
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	91
4.5. Breve descripción del curso.....	92
4.5.1. Contenidos del Curso.....	92
4.5.2. DESCRIPCIÓN DEL CURRÍCULO VITAE DEL TUTOR QUE DICTARÁ EL CURSO .....	99
4.5.3. METODOLOGÍA.....	99
4.5.4. EVALUACIÓN .....	101
4.6. DURACIÓN DEL CURSO .....	101
4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE.....	102
4.8. COSTOS DEL CURSO .....	103
4.9. CERTIFICACIÓN .....	103
CONCLUSIONES .....	104
RECOMENDACIONES.....	106
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	107
ANEXOS.....	111



## RESUMEN

El diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, busca dar solución a los diferentes problemas de desarrollo profesional de los docentes de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño”, y con los resultados de este trabajo investigativo proponer un seminario taller de capacitación sobre las necesidades formativas de los docentes de bachillerato de esta entidad educativa de Machala.

Se respaldó esta investigación en la técnica de encuesta escrita a cuarenta y cuatro docentes de nivel bachillerato durante el periodo lectivo 2012 – 2013 y con la condensación de esta información a través de la tabulación, análisis e interpretación de los resultados, se pudo determinar cuáles son las necesidades de formación profesional de los docentes, así como las debilidades académicas que los educadores poseen y ser más objetivos en la elaboración de la propuesta del seminario- taller para apaliar estas carencias formativas de los docentes y lograr satisfacer los requerimientos personales e institucionales en procura de un mejoramiento en calidad y calidez del proceso enseñanza – aprendizaje llegando de mejor manera a los educandos.

**PALABRAS CLAVES:** Desarrollo profesional de los docentes, necesidades formativas, taller de capacitación, diseño de proyectos, función docente, planificación curricular, técnicas didácticas de aprendizaje, Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), desarrollo del pensamiento, plan decenal.

## ABSTRACT

The diagnosis of training needs of teachers in high school , looking for a solution to the various problems of professional development of teachers of " Ismael Pérez Pazmiño " Educational Unit , and the results of this research work to propose a workshop training seminar on the training of high school teachers of this educational institution needs Machala .

This research was supported by the survey technique written forty-four teachers from high school level during the academic year 2012 - 2013 and the condensation of this information through the tabulation, analysis and interpretation of the results , it was determined what training needs of teachers and academic weaknesses that educators possess and be more objective in developing the proposal for the seminar - workshop training deficiencies apaliar these teachers meet and achieve personal and institutional requirements in pursuit an improvement in quality and warmth of the teaching - learning process reaching better learners.

**KEYWORDS:** professional development of teachers, training needs, training workshop, project design, teaching role, curriculum planning, teaching learning techniques, Information Technology and Communication (ICT) development of thought-year plan.

## INTRODUCCIÓN

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días que todos debemos asumir con la mayor seriedad; no se puede negar que la mega tendencia y los nuevos desafíos que experimenta el mundo tanto en el ámbito científico, tecnológico, intelectual, demanda la formación y la capacitación de los profesionales docentes en estos nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta elemental e indispensable y útil para responder a los cambios y transformaciones que se experimenta en el sector educativo.

Para cumplir con el objetivo de formar un educando con calidad y calidez; se realizará el proyecto de investigación “*Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño, de la provincia de El Oro, ciudad de Machala, periodo 2012 - 2013*”, así la formación del docente está relacionada con la necesidad de auto capacitarse. Se determinara de forma objetiva las debilidades académicas de los docentes del bachillerato de la unidad valiéndose de instrumentos de investigación que servirán de base para la argumentación teórica y práctica de este proyecto.

Si bien es cierto que el Ministerio de Educación y Cultura es el organismo estatal responsable de la formación de los maestros, y desde que se implanto el plan decenal se esta realizando una serie de cambios drásticos pero necesarios al cual tiene que acoplarse los directivos, docentes , alumnos y padres de familia; es compromiso de todos los miembros de las instituciones educativas desarrollar nuevas competencias que implique un verdadero proceso de aprendizaje, con el fin de mejorar el nivel académico de las instituciones educativas.

Existen otros organismos educativos como la Universidad Técnica Particular de Loja que siempre esta desarrollando proyectos educativos de investigación para apaliar falencias en cuanto a la formación del docente, y valiéndose de los estudiantes que se encuentran cursando una profesionalización de pos grado orienta este trabajo a algunos centros educativos del país para que se ejecute este proyecto investigativo.

En la unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño, con la finalidad de conocer los requerimientos de formación se aplicado la encuesta Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato y con los resultados de este trabajo proponer nuevos procesos de enseñanza para que con conocimiento y técnicas renovadas, los docentes logren llegar de forma precisa y clara a los educandos. Es compromiso de los directivos y los docentes asumir con voluntad y responsabilidad estos nuevos procesos de

enseñanza y sean protagonistas en la implementación de nuevas formas de enseñanza – aprendizaje donde se educan más de cuatro mil estudiantes cada año.

Este proyecto de investigación consta del Capítulo I, donde se enfoca el marco teórico, que hace referencia a conceptos y conocimientos científicos, se enfoca a las *necesidades formativas*, conceptos, los tipos de necesidades formativas, modelos de análisis de necesidades; también se investiga sobre el *análisis de las necesidades de formación*, relacionadas con la organización, con los recursos institucionales, liderazgo educativo , y demandas del nuevo bachillerato ecuatoriano, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa; así mismo consta una parte que se relaciona con los *cursos de formación, definiendo* la importancia de la capacitación docente, ventajas y desventajas, diseño, planificación y recursos de cursos formativos para el docente y la importancia de su formación.

El Capítulo II, hace referencia a la metodología, se explican detalladamente de los métodos y técnicas de investigación utilizada, las características de los participantes (44 docentes de bachillerato), los recursos humanos, económicos, institucionales utilizados para el desarrollo del proyecto.

También se describe en el Capítulo III, los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato de la unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño, estos resultados están representados en tablas estadísticas y gráficos, con su respectivo análisis e interpretación de datos.

Por último en el Capítulo IV, se ha diseñado el curso de formación y capacitación docente, como respuesta a la problemática encontrada en el proceso de análisis de la investigación.

El deseo de superación de los docentes de tener una mejor preparación académica a través de esta maestría y la apertura que dio el señor Rector de la de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño para realizar la encuesta; así como también la aceptabilidad de los docentes de bachillerato en la proporción de la información, se pudo detectar las dificultades o carencias de los docentes, con el fin de mejorar su nivel de conocimientos y proponer nuevos procesos de enseñanza – aprendizaje; redundando en beneficio de los estudiantes para que sean competitivos ante las exigencias de una sociedad globalizada.

En cuanto a la factibilidad económica se dispone de los recursos que garantizan el costo para la reproducción del material informativo y la ejecución del taller de perfeccionamiento docente según sean los resultados que se obtengan del mismo.

En lo referente a la factibilidad operativa, se utilizó la técnica de la encuesta a través de un conjunto de preguntas estructuras de forma lógica y precisa vinculadas al tema de estudio, que fueron aplicadas a los docentes de bachillerato por medio de una entrevista, la cual permitió recopilar información trascendental para el proyecto de investigación, que se aplica exclusivamente para la Unidad Educativa investigada, los resultados de las encuestas serán debidamente detallados y analizados a lo largo del desarrollo del proyecto.

Cabe destacar que la Unidad educativa cuenta con los recursos técnicos y medios físicos apropiados para desarrollar de la mejor manera los procesos de capacitación, permitiendo establecer la propuesta del curso de formación docente, con base a los resultados y en los datos aportados por los docentes, en el cuestionario aplicado para diagnosticar las necesidades de recibir capacitación en las áreas más vulnerables, se infiere que el taller tendrá una buena acogida por parte de los docentes, respondiendo al compromiso que tiene la UTPL con toda la comunidad educativa y la sociedad en sí, de atender los requerimientos educativos de una población heterogénea.

En cuanto a la factibilidad social, el desarrollo y ejecución del proyecto representa un aporte significativo ante la necesidad de ampliar el acceso a los conocimientos de los docentes, proporcionando una herramienta que considera las características metodológicas y estratégicas en función de su disponibilidad de tiempo creando espacios de aprendizaje presencial o distancia a objeto de contribuir con la diversificación y modernización de métodos y técnicas de los nuevos estándares educativos propuestos por el sistema educativo.

Y con el curso taller denominado “Diseño de proyectos educativos” se pretende ampliar el panorama profesional y de conocimientos de los docentes de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño, cuya finalidad es fortalecer el nivel de conocimientos en el área educativa, que demuestren los docentes que poseen un nivel de competencias de calidad profesional, y dar solución a las necesidades de formación y capacitación que requieren los docentes de bachillerato.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación.**

El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación está liderando un proceso de innovación y actualización del sistema educativo y que este pueda responder a las necesidades académicas de una sociedad en constante evolución y cambio.

Es menester de la UTPL como un organismo de carácter educativo y formativo, líder en la preparación: científica, técnica y humanística de miles de profesionales que cursan por esta alma mater, pues determina establecer a través de sus estudiantes en la carrera de maestría en Gerencia Educativa y Liderazgo Educativo investigar y desarrollar proyectos de mejoramiento académico en este ámbito, y que justamente nos da las pautas para conocer cuáles son las necesidades de formación del docente a nivel bachillerato del país.

“Existen diversas razones por las cuales las escuelas no funcionan de forma satisfactoria, entre las que se encuentra la formación inadecuada de los profesores, situación que requiere mejoría”. (Pérez; 2006). En el mismo orden de ideas, “la elevación del nivel de preparación de los docentes es una necesidad para satisfacer las demandas de la educación” (Sánchez, 2006).

Conocemos las falencias por la cuales las escuelas no funcionan de forma satisfactoria, y justamente algunas de esas dificultades es la formación inadecuada de los profesores, familias inestables, una sociedad corrompida por los antivalores, el mal uso de los recursos tecnológicos, entre otros aspectos, situación que requiere un cambio.

Las necesidades de formación docente constituyen un elemento fundamental que debe ser analizado y evaluado con la finalidad de mejorar las prácticas educativas, no se puede negar que desde el 2008 se han dado importantes procesos de cambios e innovaciones curriculares y de formación docente; actualmente a través de los estándares de calidad propuestos por el Ministerio se han ido corrigiendo muchos aspectos y falencias de la organizaciones educativas y con los cursos de capacitación para docentes que se han venido dando en los últimos años, se ha logra de cierta forma mejorar el nivel formación del docente, creando un perfil profesional que logre renovar el modelo educativo tradicionalista.

"Solo el que llegue a comprender la totalidad del ciclo de la educación, incluyendo sus fases, las críticas y los estadios específicos pueden tener una idea de formación. La formación no es aquí concebida como el simple acto de ir a la escuela, estudiar, tener una profesión. Esto solo es estar instruido. La formación es tener conciencia, haber comprendido en el pensamiento y en la imaginación, la educación del hombre, antes que ella se realice..." (Rossseau, 1997)

Por todo lo expuesto se llega a reflexionar que el obtener un título académico no es suficiente; tamaño error que aún persiste en los esquemas del pensamiento de algunos profesionales en el ámbito educativo; pues está demostrado que el individuo aprende hasta el último día de su vida; este pensamiento permite adoptar una posición mucho más profundo, es decir, tener conciencia de su realidad, no solo instruirse sino desarrollar procesos de innovación y actualización de modelos pedagógicos que se convierte en una posición ideológica y en una actitud de vida frente en el medio donde se desarrolla.

### **1.1.1. Concepto.**

“El ser humano al nacer se encuentra desprovisto de los elementos necesarios para subsistir y enfrentarse a la vida, es por eso imprescindible para este autor el papel de la educación por lo que afirma que todo lo que nos falta al nacer, y cuando necesitamos siendo adultos, eso se lo debemos a la educación” (Rosseau, 1997).

Por su parte el filósofo, lógico matemático, ensayista y crítico social ha contribuido de manera significativo, no sólo en la lógica y filosofía, sino también en un amplio rango de áreas como la educación, historia, teoría política y estudios religiosos, y sus ideas han traspasado el tiempo y las generaciones continuando vigentes al afirmar que “la educación que deseamos para nuestros hijos depende de nuestros ideales acerca del carácter humano y de nuestras esperanzas respecto a su incorporación a la humanidad” (Russell, 1989).

“La educación para él es el medio para construir el futuro y enseñarle al hombre a vivir en sociedad. Hacia los niños debían dirigirse los esfuerzos, ya que de acuerdo con él, el objeto de la educación es favorecer la adaptación del niño a la vida social por lo que se deben tomar en cuenta las necesidades del momento y las condiciones locales. La educación es un terreno de acción privilegiada para preparar eficazmente el porvenir, si se le conduce por principios justos, es decir, apoyándose en un conocimiento objetivo del niño. Consideraba muy importante cambiar la educación, decía que se debían introducir innovaciones en los programas y métodos de educación y enseñanza” (Decroly 1928.)

### **Significación y vigencia de algunas aportaciones.**

Hoy se han generalizado conceptos y prácticas que fueron enunciadas y defendidas por Decroly, el cual consideró siempre la educación como un reto, un compromiso con el alumno y con la sociedad que debía romper con las rutinas escolares y adaptarse a las características del joven de cada época.



Seguramente no puede atribuirse a un solo autor el mérito del cambio producido; es a las diversas aportaciones y a diversos autores a que debe atribuirse la mejora de la educación y el cambio que la ha conducido al estado actual. Cinco aspectos de la aportación del Dr. Decroly que creo que tienen hoy vigencia en las actuales prácticas escolares.

**La vida como objeto de educación.-** Decroly concibió la enseñanza como una serie de estrategias para estudiar al alumno ante la vida y aprender de él y con él, mediante una actitud de búsqueda constante.

**La globalización, base del aprendizaje escolar.-** En los primeros cursos de escolaridad se plantean unos contenidos muy cercanos a la realidad infantil y llenos de significación para el niño, sin relación con la división de los aprendizajes por asignaturas o materias, basada en la estructura de las ciencias. Muchas escuelas se plantean en preescolar un trabajo en torno a los centros de interés.

**Incorporación de la observación y la experimentación en la escuela.-** La adopción del método científico como metodología escolar que propugna el Dr. Decroly sitúa la observación directa y la experiencia del alumno en el centro de la actividad escolar. Esta práctica educativa es hoy normal en muchas escuelas”.

En la actualidad, es normal poner a los alumnos ante la realidad, y su experiencia es valorada por los profesores, por los padres y por la sociedad. Según Decroly (1928) la educación lógicamente ha evolucionado y ha dado un giro de 180 grados ya no podemos seguir enseñando ni tampoco aprendiendo de la misma manera como lo hacíamos hace unos treinta años; esto sería un retroceso ya que el avance de la tecnología, la ciencia y la cultura obliga al ser humano a cambiar y evolucionar para poder estar a la par de este mundo globalizado.

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

Se han producido cambios profundos que están generando reacciones positivas y negativas en los directivos, docentes, alumnos, padres de familia y la comunidad. Todo ello ha traído como consecuencia que el rol del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una continua y permanente innovación pedagógica en el proceso de enseñanza – aprendizaje y al alumno a ser un ente creativo, investigador. Pero si vienen es cierto esto está muy lejos de hacerse realidad ya que en las aulas persisten maestros conformistas sin espíritu de querer mejorar en su nivel intelectual y estudiantes mediocres

que carecen de un verdadero sentido de crítica y deseo por crear su propio aprendizaje en base a la investigación y llegar a desarrollar aprendizajes significativos reales.

### **Las necesidades más imperantes las podemos reflejar de la siguiente manera**

La profesionalización en el ámbito docente es una necesidad de la educación ecuatoriana; ya que al momento de ingresar un profesional de otra área no posee las técnicas ni la metodología adecuada para cumplir con una función tan delicada como es el proceso de enseñanza – aprendizaje del alumnado, esto sin lugar a duda mejorara los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los docentes; el entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las realidades del entorno donde se desarrolla el aprendizaje de los estudiantes. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.

Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información. Lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente. La sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

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

Para conocer las necesidades en una entidad educativa, primero es necesario efectuar un diagnóstico situacional. Este paso previo sirve para detectar los problemas que caracterizan al funcionamiento organizativo y educacional de dicha entidad. En otras palabras se trata de conocer las limitaciones y probables amenazas para responder con soluciones a través de la planificación. De este diagnóstico evaluativo se evidencian los requerimientos de formación docente de acuerdo con la realidad actual mediante la planificación institucional con enfoque constructivista.

### **1.2. Clasificación de las necesidades formativas de acuerdo a su orientación**

Las necesidades formativas docentes, se pueden agrupar en cuatro enfoques teóricos o paradigmas: (M., 1986.)

**Evaluación basada en las carencias.** Se orienta a detectar el déficit que los docentes presentan en determinadas áreas del conocimiento, que le impiden llevar a cabo una enseñanza. Se trata de aislar los factores que determinan la incompetencia del profesorado, con el fin de elaborar estrategias que posibiliten su desarrollo como profesor eficaz.

**Evaluación orientada hacia el crecimiento.** Parte de una consideración de la enseñanza como un proceso interactivo, donde los profesores a través de la reflexión, revisan su trabajo con fin de detectar aspectos y habilidades que deben ser mejorados. El supuesto fundamental sobre el que se apoya esta corriente, es que el docente puede y debe aprender a mejorar, a través de la reflexión sobre la experiencia de su propia tarea.

Si tenemos en cuenta las características de nuestros contextos de enseñanza, ya descritas al inicio de este trabajo y la óptica del desarrollo profesional que hemos definido, es este paradigma el más adecuado para la evaluación de las necesidades de los docentes.

**Evaluación desde la perspectiva del cambio.** Este paradigma defiende la necesidad de que los sistemas educativos deben ser receptivos y pueden participar en los cambios sociales. Consecuentemente, el cambio debe formar parte de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sin que se pueda eludir señalar la dirección u orientación, hacia donde se debe encaminar dicho proceso en función de las necesidades sociales.

Este paradigma es esencial si tenemos en cuenta los nuevos enfoques de la actividad docente, que se orienta en el sistema de salud cubano, hacia una fusión con lo investigativo y lo asistencial, por lo que estaría resolviendo problemas sociales de mucha importancia; aunque esta arista no es objetivo del estudio, recomendamos que se asuma este paradigma en otros trabajos.

**Evaluación centrada en la solución de problemas.**

Desde esta perspectiva se considera que la enseñanza es una actividad compleja y que muchos de los problemas que abarca, escapan al control del profesorado por falta de formación o de medios. El objetivo es conocer los principales problemas percibidos por los profesores, para que los programas de formación se orienten principalmente a facilitar estrategias que permitan su solución.

Según Pérez Campanero, la evaluación de necesidades tiene las ventajas de que consigue el compromiso de los implicados, genera el apoyo de las instituciones, ahorra tiempo y esfuerzo en la planificación, ayuda a utilizar racionalmente los recursos, ofrece un marco

objetivo, permite orientar los esfuerzos hacia las prioridades y proporciona información útil, organizada y sistemática. (Campanero, 2000)

Considerando las características del contexto actual, la enseñanza superior en el territorio y en particular la enseñanza del idioma inglés, identificamos también como ventajas las anteriormente señaladas y consideramos que es un imperativo realizar la evaluación de las necesidades formativas, en los claustros a nivel territorial, para trazar estrategias de desarrollo profesional a corto, mediano y largo plazo.

### **1.2.1. Necesidades formativas del docente.**

Formar al docente es un proceso permanente y continuo de aprendizaje para lo cual es imprescindible que el profesor participe activamente y asuma una postura reflexiva ya que debe formarse cognitivamente, afectiva y motivacionalmente.

Las nuevas y crecientes demandas que se plantean en la escuela tornan más complejas las necesidades de formación de los docentes. Configurando esas demandas se encuentra la necesidad de educar a un alumno cada vez más heterogéneo socio-culturalmente y desconfiado respecto del valor y legitimidad de lo que la escuela y sus maestros quieren enseñarle (Vezub, 2004).

La indispensable implicación de los profesores en su proceso formativo se inicia con la participación de estos en el estudio de dichas necesidades. Esto hace que todo programa de formación deba estar precedido de un análisis de necesidades formativas para que cumpla con una de las características más importantes de dicha acción: la pertinencia, ya que un programa es pertinente si responde a las necesidades existentes. Tener en cuenta las necesidades del profesorado es un óptimo inicio para la mejora de la calidad de la enseñanza (Cox, 1994).

Es consecuencia, no sólo se trata del desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. (González, Tirados, & González, 2007, pág. 3)

Pienso como maestrante y como profesional en el área docente, siempre habido la necesidad de una formación permanente del maestro si bien es cierto que las universidades en sus diferentes especialidades dotan de las herramientas pedagógicas; pero la constante evolución de la sociedad y la tecnología que se impone con innovadores diseños de objetos que deben ser incursionados al proceso de enseñanza aprendizaje, exige al maestro a seguir formándose para que pueda estar a la par con las exigencias de la niñez y juventud.

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

Está demostrado que la docencia se ejerce por razones de sustentación y por las posibilidades de superación constructiva de lo descubierto y asumido como algo diferente a la enseñanza-aprendizaje de las ciencias.

El tema de los modelos de formación docente tiene importancia porque permite reconocer la relación que existe entre las posturas asumidas en las concepciones y razonamientos justificativos de los docentes y su transferencia a los sentidos con aporte pedagógico, la elección didáctica y el marco teórico donde se fundamenta la práctica docente.

“...La preocupación por afirmar la calidad de la formación docente en la enseñanza de las ciencias se liga al interés curricular por que haya una mejor calidad de aprendizaje en el área.

Además de las características organizativas del modo de trabajo (...) aislante, burocrático e individualista, se observa una ausencia de conducción curricular que actualice la enseñanza de las ciencias. (Sin embargo), es en el nivel básico donde los profesores (...) son los más interesados en compartir y confiar en el asesoramiento colaborativo desde la Universidad, en aprender para enseñar a enseñar y en robustecer su desarrollo profesional.” (Chaile, 2007)

Otras investigaciones han probado que los profesores no tienen una formación científica satisfactoria en su especialidad, además la mayoría no tiene conocimientos de las Tics aplicadas y siguen usando métodos positivistas de enseñanza por lo que los resultados de su trabajo es muy incipiente; por eso es urgente asumir indagaciones que permita tener un acercamiento más objetivo de la realidad, que sirva de base para sustentar los cambios que se pretenden en la educación.

Existen diversos modelos para la realización de un Análisis de Necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación y la intervención, que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

#### **Modelo de A. Rossett**

Lo fundamental de una detección de necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones, ya que la búsqueda de esa información, permitirá reconocer dos posibles escenarios el estado actual y el deseado y la

detección de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecer la brecha.

Para Anglin (1991) El modelo de Rossett señala que el rol más importante de la detección de necesidades “es brindarnos información desde un inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento”.

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: «De dónde partimos» y «Hacia dónde vamos».
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

Su modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

### **Modelo de R.A. Kaufman**

Para Kaufman (1997) afirma que la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de estos problemas. La detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de esta. La determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos, y la define como “una recopilación de diferencias entre lo que es y lo que debería ser; de acuerdo con un orden prioritario”.

Kaufman desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades. Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

- 1) Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
- 2) Discrepancia entre «Lo que es» y «Lo que debería ser», en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
- 3) Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes: Tomar la decisión de planificar. Identificar los síntomas de problemas; determinar el campo de la planificación; identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables; también determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable; conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción y asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (Kaufman, 1997).

### **Modelo F. M. Cox (1987)**

Uniendo el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos: (Cox, 1987).

1. La Institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
  - a. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
  - b. Evaluación.
  - c. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

### **Modelo D'hainaut**

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

***Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.*** Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden

establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

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

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

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

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

### **Modelo Deductivo**

El modelo deductivo parte de metas y declaraciones de resultados existentes y pasa a “deducir” un programa educativo, según este material inicial. Cuando se emplea este modelo, el punto de partida es la identificación y selección de las metas existentes para la educación.

En el distrito escolar innovador (Temple City Unified School District, California; Kaufman, Rand, English, Contey Hawkins, 1968), los educadores investigaron las formulaciones de metas de que disponían y seleccionaron la del Pennsylvania State Department of Instruction and Educational Testing Service (1965). A partir de esas diez metas educacionales propuestas, se desarrollaron medidas de criterios (en realidad indicadores), que pudieran ser representativas de ciertas conductas. Cuando se observaron esas conductas, se consideró que se habían alcanzado satisfactoriamente las diferentes metas. La etapa siguiente será obtener los requisitos de cambio de los diversos participantes del sistema educativo. A continuación deben reunirse los datos reales de realización, respecto a la amplitud con que se satisfacían o no los criterios (indicadores). Basándose en las discrepancias obtenidas, el próximo paso será establecer los objetivos adecuados y el



desarrollo de un programa educativo apropiado, que pueda ser aplicado, evaluado y revisado.

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

Se entiende por análisis de necesidades de formación, todos aquellos trabajos de identificación y diagnóstico de problemas presentes (y futuros) que afectan a una organización o partes de la misma (y los que son previsibles que le afecten), a los que se puede dar respuesta total o parcial, mediante la articulación de un Plan de Formación.

“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, ‘aquello que debería ser’, o el estado deseado [por el grupo].” (Witkin y Altschuld; 1995). En muy parecidos términos “la necesidad es la discrepancia entre una situación presente, actual, y una situación de resultados o consecuencias deseadas”. (Kaufman, 1992).

Según mi criterio al realizar un análisis de las necesidades de formación de los docentes se observa que es importante y necesario en estos tiempos actuales, en donde la planificación de las acciones, la participación y el compromiso de quienes intervienen en estos procesos son irrelevantes e irremplazables en múltiples organizaciones y con mayor razón en las de carácter educativo. Es por esto que muchos investigadores, pedagogos y profesores remarcan que todo proceso de, cambio, implementación y evaluación exige a los maestros una formación permanente

#### ***1.3.1. Análisis organizacional.***

La organización ha tenido diversas manifestaciones dependiendo de los lineamientos de quien la propone de modo que existen diferentes teorías de la organización que han dado pautas para ordenar la sociedad y las organizaciones públicas, privadas, comerciales, industriales, educacionales en general.

Disponer de una perspectiva teórica justifica que, cuando percibimos u observamos una organización escolar, generemos una representación de la misma a partir de unas categorías mentales previas, pues cada perspectiva motiva una orientación unilateral del sujeto observador frente al objeto de estudio. Por este motivo los pedagogos suelen resistirse a aceptar enunciados relativo a su objeto que no hayan sido formulados utilizando la jerga de una perspectiva o que los intercambios entre perspectivas sean difíciles o problemáticos, dado que se fundamentan en planteamientos epistemológicos divergentes (Borrell, 1989)

Para mi forma de concebir a la organización escolar concuerdo con el concepto de Borrell; que cuando observamos una organización de algún centro escolar esta se reproduce automáticamente en nuestro cerebro y percibimos que tan bien estructurada esta para cumplir con las expectativas de todo los miembros de la comunidad educativa.

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

“La historia de la educación escolar de occidente forma parte de la historia del control social ejercido por quienes han ostentado el poder político y económico. Eso explica por qué, por ejemplo, a cada giro en el modelo de producción, corresponde un movimiento de reforma educativa; y cada cambio político-ideológico, va acompañado de un replanteamiento de las políticas educativas. Es fácil encontrar en cada proyecto educativo nacional, el rastro de los grupos de poder que más inciden en la vida nacional. Esa incidencia está orientada al control social y se expresa a veces con manifestaciones que son muy visibles y, en la mayoría de los casos, de formas muy sutiles” (Méndez, 2013). La educación del siglo XXI no deja de estar sometida por los gobiernos de turno, la realidad manifestada por Méndez representa la verdad de la mayoría de países en los cuales los gobiernos de turno manejan los modelos educativos según sus ideologías personales, se pretende mejorar la calidad de educación y en muchos de los casos ocurre lo contrario, cada vez la educación se monopoliza para ciertos grupos sociales y las clase media y baja se ven restringidas a su acceso, en el Ecuador, muchos de los modelos educativos en la actualidad pretenden mejorar la calidad de la educación, pero lejos de esta realidad se han evidenciado problemas serios como el desinterés de los estudiantes en cumplir con sus obligaciones académicas, el abandono económico de las instituciones públicas, la falta de equidad en las leyes que protegen a los educadores , en definitiva son muchas las dificultades de los procesos educativos que en la actualidad no han sido solucionados.

Para Guzmán (2012) nuestra realidad histórica nos empuja hacia la comprensión de la Educación de manera más dinámica, reclama con urgencia que la dotemos de vitalidad, por medio de su inserción en los cambios que se están produciendo en otros ámbitos de la Sociedad y romper de esta forma con el pasado. Para no ubicarnos de espalda a la realidad que vive la humanidad y la civilización actual, debemos comprender nuestro compromiso con las acciones transformadoras, que reclaman la creación de los cimientos intelectuales y prácticos que concurran a la eliminación de la disparidad en que nos encontramos con respecto a las naciones avanzadas del mundo.

Pienso que cuando se reconozca el trabajo de los maestros como una profesión loable y darle un trato como el que corresponde nos permitirá avanzar en dar una mejor atención

educativa a la población. Los maestros, deben contar con conocimientos disciplinarios sistemáticos y la posibilidad de actualizarlos permanentemente, con una preparación específica para el desempeño, con habilidades especiales, guiados en principios éticos. Sobre todo, han de encontrarse los beneficios de una actuación fundamentada y comprometida, y las ventajas de una colaboración estrecha con las familias y la comunidad. La enseñanza eficaz debe aplicarse en la comunidad. La profesionalidad docente ha de estar vinculada a una mayor democratización de la educación escolar, transfiriendo poder tanto a las familias y a los alumnos como a los profesores, para responder a sus necesidades e intereses. Todos los docentes debemos cambiar la cultura laboral existente, establecer con rigor procedimientos de evaluación y parámetros de calidad que abarquen todas las fases del proceso: selección de aspirantes a la profesión; desempeño académico de los futuros profesores; preparación y dedicación de los formadores de docentes; pertinencia de los servicios y modalidades para la formación inicial y continua; acreditación y certificación de instituciones, programas y maestros; funcionamiento con base en normas profesionales y articulación de las instituciones e instancias encargadas de estas funciones; ingreso al servicio mediante la sustentación de exámenes de selección; desempeño profesional conforme a reglas académicas claras; así como criterios para mejorar el otorgamiento y el impacto de los incentivos profesionales.

### **Los estándares de calidad educativa**

Los *estándares de calidad educativa* son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.

Finalmente, cuando los estándares se aplican a las escuelas, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Los estándares propuestos aspiran a tener las siguientes características: ser objetivos básicos comunes a lograr, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero

aplicables a la realidad ecuatoriana, presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema, pero ser alcanzables.

### **¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación?**

Al tener claramente definido que los estándares educativos son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo; estos estándares nos señalan las metas educativas que debemos seguir para obtener una educación de calidad.

Es así que El Ministerio de Educación Intercultural ha diseñado tres tipos de estándares que son: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y estándares de gestión escolar que ayudan a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados.

En el siguiente gráfico se puede observar los estándares que viene aplicando el Ministerio de Educación Intercultural y Bilingüe.

**Estándares de desempeño profesional** - ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Actualmente, se están desarrollando dos tipos de estándares generales de desempeño profesional: de docentes y de directivos. A futuro, se formularán estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como mentores, supervisores-asesores y supervisores-audidores.

**Los estándares de desempeño docente** son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente; es decir, de las prácticas pedagógicas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los estudiantes.

**Los estándares de desempeño directivo** son descripciones de lo que debe hacer un director o rector competente; es decir, de las prácticas de gestión y liderazgo que están positivamente correlacionadas con el buen desempeño de los docentes, la buena gestión del centro escolar, y los logros de aprendizaje de los estudiantes.

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

. La innovación tecnológica, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los cambios organizativos y productivos, la entrada de nuevos competidores, los nuevos productos, los cambios en los gustos de los consumidores, la internalización de los

mercados hacen que hoy en día la competitividad de las empresas no se base, como antes, únicamente en la inversión en tecnologías que son accesibles para cualquier empresa en el mercado, sino en el factor humano, en la calidad e iniciativa de los recursos humanos de la empresa y es, precisamente, este capital humano el más difícil de lograr.

Este es el fundamento de la formación continua, la necesidad que las empresas y también los/as trabajadores/as tienen de contar con instrumentos que les permitan operar con mayores garantías de éxito en el mercado, mejorando sus conocimientos y su capacidad de adaptación a las exigencias de un entorno en permanente cambio.

Las organizaciones educativas, planifican sus actividades en tres tiempos o techos de previsión: el corto, el medio y el largo plazo. Estos tres tiempos deben estar relacionados y los consiguientes planes deben superponerse, es decir, el medio plazo se modificará en función del cumplimiento del corto plazo y el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo.

Para determinar la planeación a corto, largo o mediano plazo es necesario tener en cuenta los siguientes factores:

La clase de actividad o negocio, importancia de la organización, la clase de industria dentro de la cual se encuentra la organización, el capital de la organización, sistema económico, político, social, nivel jerárquico del ejecutivo, otros.

**Corto plazo.** El corto plazo se establece, por lo general, fijando el plazo del año. Se centra principalmente en el análisis cuantitativo. Parte de la existencia de una plantilla con unas características determinadas y de unas necesidades u objetivos a cumplir de forma inmediata. Se considera en este periodo el plan de establecimiento de plantilla y de selección y formación de los trabajadores y trabajadoras.

**Mediano plazo.** El medio plazo, normalmente, no sobrepasa los cinco años. La planificación a medio plazo permite profundizar mucho más en los aspectos cualitativos de la futura plantilla, es decir, que indicará el perfil de exigencias de cada puesto y, en consecuencia, el perfil requerido a los trabajadores. Previsión del tipo de puesto de trabajo y cualificaciones que serán necesarias. Este plan debe incorporar, además, los planes complementarios de formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permitan la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios al final del plan, esta fase incidirá en el establecimiento de nuevos estilos de dirección y liderazgo, nuevos modelos organizativos, modernas formas de gestión y participación y modelos más flexibles de estructuras organizativas que faciliten procesos participativos de los trabajadores/as.

**Largo plazo.** Son planes generales, dirigidos a detectar modificaciones en el entorno y que posibilite proveer introducir medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción, así como en las cualificaciones profesionales a fin de establecer los sistemas que permitan definir la estructura ocupacional de futuro que responda a las exigencias de competencias del sector y los perfiles profesionales horizonte, derivados de la estructura anterior.

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

La educación y su comunidad o actores (alumnos, docentes, institución, etc.) necesitan de un proceso que los ayude a alcanzar sus objetivos. En este punto, la Administración general cuenta con una rama denominada administración educativa, la cual imprime orden a las actividades que se realizan en las organizaciones educativas para el logro de sus objetivos y metas. Puede afirmarse que esta disciplina es un instrumento que ayuda al administrador a estudiar la organización y estructura institucional educativa, y le permite orientar sus respectivas funciones.

La administración escolar está dirigida a la ordenación de esfuerzos; a la determinación de objetivos académicos y de políticas externas e internas; a la creación y aplicación de una adecuada normatividad para alumnos, personal docente, administrativo, técnico y manual, con la finalidad de establecer en la institución educativa los procesos de enseñanza-aprendizaje y un gobierno escolar eficiente y exitoso.

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases:

- **Recursos personales.** Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- **Recursos materiales.** Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- **Recursos funcionales.** Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación, etc.

En este punto, se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo y docente, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento. El

personal administrativo en funciones, técnico profesional generalmente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales, ordinariamente está bajo el mismo régimen que los demás servidores civiles del Estado.

### **Procesos para la mejora según ISO 9001:2000**

“ISO (la Organización Internacional de Normalización) es una federación mundial de organismos nacionales de normalización (organismos miembros de ISO). El trabajo de preparación de las normas internacionales normalmente se realiza a través de los comités técnicos de ISO. Cada organismo miembro interesado en una materia para la cual se haya establecido un comité técnico, tiene el derecho de estar representado en dicho comité. Las organizaciones Internacionales, públicas y privadas, en coordinación con ISO, también participan en el trabajo. ISO colabora estrechamente con la Comisión Electrotécnica Internacional (CEI) en todas las materias de normalización electrotécnica.”

“La norma ISO 9001 pretende implantar, un conjunto de procesos relacionados con la mejora continua de manera que, esa gestión por procesos planteada tenga una retroalimentación permanente, basándose –como mínimo- en información procedente de la satisfacción del cliente externo (básicamente alumnos, padres y familiares en un Centro educativo; aunque, también, según el caso, se podrían incluir empresas, etc.). Así, la norma ISO 9001 define el siguiente modelo de gestión, tomando como modelo gráfico la representación de un proceso (entradas, salidas, “caja central”, etc.): (Norma\_ISO\_9001-2000)

La norma ISO 9001, es un documento cuya estrategia singular, es estar en permanente búsqueda de la mejora continua de los procesos educativos basados en cinco grandes grupos de requisitos:

La definición de un sistema de gestión de calidad, basado en un sistema documentado y completo.

La definición de un conjunto de Responsabilidades lideradas por la dirección de la organización, que incluye la orientación hacia el cliente, la definición de la política de la institución, la planificación organizativa de la organización, la definición, seguimiento y revisión de objetivos anuales de gestión que evidencien su compromiso por la mejora.

La gestión de los Recursos, básicamente los necesarios para prestación de los servicios educativos: el personal, la infraestructura y el ambiente de trabajo.

La planificación y desarrollo controlado de los procesos para la prestación de los servicios educativos, así como el control de los procesos adquiridos fuera del centro (compras y subcontrataciones) y la gestión de los procesos para la comunicación del centro con sus clientes.

La Medición, el Análisis y la Mejora (cap. 8 de la norma) de los procesos en base al seguimiento y medición de los indicadores de la satisfacción y rendimiento de los procesos, el control de las operaciones y de sus incidencias.

Es importante considerar que las organizaciones educativas se apoyen en este normativo que de alguna manera ayudará en la dirección adecuada de la entidad que se encuentre liderando; siempre encaminado al trabajo mancomunado y al crecimiento académico de la organización.

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

Toda institución educativa siempre aspira a alcanzar un alto grado de liderazgo a través de sus directivos. Razón que justifica de la enorme influencia que estos ejercen en las instituciones cuando realizan una correcta administración financiera y académica.

El docente debe ser un líder pedagógico, no puede "enseñar" a otros con un simple concepto; si sus paradigmas educativos no le permiten innovar técnicas y estrategias pedagógicas. La destreza de este tipo de líder pedagógico reside en la capacidad de convencer a sus discípulos para que experimenten por sí mismos, convirtiéndose en un ejemplo de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente convertirse en alguien sumamente humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus alumnos, que observan cuando están en clases. Ya sea que se utilice la auto-observación, la grabación fílmica o la evaluación de los estudiantes, se pueden detectar actitudes positivas y negativas.



De allí que es imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo de quienes piensan y actúan igual en la búsqueda de un objetivo común. Así, la eficacia es mayor especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos.

Liderazgo educativo “La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones compartidas de la escuela.” ( Leithwood, 2009).

### **Estilos de liderazgo educativo:**

Tenemos muchos estilos de liderazgo pero se citara algunos que considero son los más importantes.

**Liderazgo instruccional:** Centrado en apoyar a los profesores en el aula, supervisarlos y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica.

### **Características de liderazgo instruccional:**

Define la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros en los alumnos.

Gestiona y articula el currículum. Promueve la instrucción de calidad, supervisa y evalúa, distribuye y protege el tiempo de instrucción, coordina el currículum, controla el progreso de los estudiantes, supervisa y evalúa a los docentes

Promueve un clima de aprendizaje académico. Establece expectativas y estándares elevados.

Desarrolla un ambiente de apoyo al trabajo. Crea una cultura con un ambiente seguro y ordenado; desarrolla la colaboración y cohesión entre equipos; establece relaciones entre la familia y el centro escolar (Murphy. 1990)

**Liderazgo transformacional:** Centrado en convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa.

### **Características del liderazgo transformacional:**

Carisma; entusiasmo, inspira confianza e identificación con la organización. Son percibidos con un alto grado de moralidad y seguridad.

Visión; capacidad de formular una misión en la que se involucren los miembros de la organización en el cumplimiento de los objetivos.

Estimulación intelectual; capacidad de empoderar a sus profesores y hacer que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades.

Capacidad de motivación; potenciar las habilidades y proporcionar apoyo emocional e intelectual. Motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior

Tolerancia psicológica; implica usar el sentido del humor para indicar las equivocaciones, resolver conflictos y manejar momentos difíciles.

Construye liderazgo compartido; cultura de la participación, crea condiciones para que seguidores colaboren con él.

Trabajo en equipo; Produce sinergia necesaria para obtener mejores resultados. Estimula que los profesores compartan ideas, se inspiren y se identifiquen con las metas del equipo siendo altamente productivos. (Murphy. 1990)

### **Según la relación entre el líder y los seguidores.**

Liderazgo dictador: se refiere a la fuerza de sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás, acostaba de todos y todo.

Liderazgo autocrático: El líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo; la comunicación es unidireccional.

Liderazgo democrático: El líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores.

Liderazgo paternalista: tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez.

Liderazgo liberal; el líder adopta un papel pasivo, abandonan el poder en manos del grupo.

### **Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados,**

Liderazgo transaccional: los miembros del grupo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el grupo.

Liderazgo transformacional o carismático: el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los seguidores.

Liderazgo autentico: es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.

Liderazgo lateral: se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.

Liderazgo en el trabajo: en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud.

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

De acuerdo con la reforma del bachillerato en los actuales momentos todas las instituciones deberán establecer gradualmente el Bachillerato Unificado en Ciencias u otro tipo de bachillerato de carácter técnico.

El Bachillerato General Unificado es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la educación general básica. Este bachillerato general unificado persigue como principios fundamentales preparar a los estudiantes para la vida, para la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

Este tronco común, permite a los estudiantes adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Luego el estudiante tiene que seleccionar uno de los dos: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

En el Ecuador inició su aplicación desde el periodo 2011 – 2012; según lo estipula La Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI). El alumnado debe cumplir de forma obligada; concluido el nivel básico, el bachillerato general unificado permitirá al joven obtener los conocimientos y los recursos técnicos didácticos que le faciliten ingresar a la universidad. Este proceso de cambio tiene su fin ya que con las pruebas de admisión que están implementando en las universidades del país los alumnos presentan falencias por lo tanto urge un cambio en directivos, docentes, alumnos y padres de familia: Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

Demasiada oferta curricular se daba en el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización, ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su híper-especialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior. Solo se alcanzará una educación de “calidad” si está orientada a ser útil y práctica, donde el estudiante con un aprendizaje bien fundamentado conocer, hacer, y ser. Una educación es “integral” cuando ésta procura el desarrollo armónico y equilibrado de las áreas o capacidades: cognitiva, psicomotora y espiritual.

Hasta ahora se ha notado que existe una resistencia de parte los docentes pero también las autoridades no han adecuado los espacios físicos pertinentes por lo que se demuestra una debilidad en la organización del bachillerato que no ha permitido su regularización. Esto se debe fundamentalmente a que no se ha roto con los antiguos esquemas mentales de la comunidad educativa, no se ha mejorado las adecuaciones para cumplir con los objetivos que el programa exige

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en todo nivel se hace con una visión “bancaria” en la que el docente está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda; en conclusión el nuevo Bachillerato busca romper viejos esquemas de enseñanza y aprendizaje, pues esta formación apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes.

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

Las reformas educativas que se han venido implementando en el transcurso del este gobierno constituye un importante logro que de hecho ha mejorado la calidad educativa exigiendo a directivos, docentes y alumnos a buscar la excelencia académica, técnica, administrativa, para poder estar a la par con la globalización del mundo y la sociedad que constantemente está cambiando. Brevemente analizaremos algunos aspectos importantes contemplados en la LOEI.

#### **Ley Orgánica de Educación Intercultural**

*El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo.-* Antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban de facto excluidos del sistema educativo. El Gobierno de la Revolución Ciudadana inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.

*Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad.-* El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho de que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela, porque se aceptan varios otros documentos según el caso. Además, una vez que estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales.

*Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión.-* Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad. En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares

oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

*Fortalece la educación intercultural bilingüe.*- Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

El Reglamento a la LOEI establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito Educativo.

En el Capítulo Cuarto de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, se expresan los derechos y obligaciones de los y las docentes; se citara algunos derechos ya que es extenso los numerales como se transcriben a continuación:

**Art. 10.- Derechos.-** Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función. Gozar de dos

horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Como se puede apreciar en cada uno de los literales está expresamente legislado sobre los derechos de los docentes en ejercicio que trabajan en cualquier parte del territorio nacional. Sin embargo, así como hay derechos también hay obligaciones, tal como lo estipula el artículo 11 de la ley:

**Art. 11.- Obligaciones.-** Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa.

Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

### **Plan Decenal de Educación**

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

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

#### ***1.3.2. Análisis de la persona.***

El maestro es pieza angular en la calidad del servicio educativo. Un buen maestro lo es hasta en el peor plantel, al igual que un mal maestro lo es también hasta en el plantel mejor



dotado de recursos de todo tipo (Chavarría, 2004). Pienso que el docente como individuo tiene que demostrar una personalidad auténtica y bien definida, manejarse con gran sentido común, tolerante, eficiente como profesional, afectivo e incluyente, éticamente fuerte, desprendido, abierto al conocimiento y respetuoso de las opiniones ajenas. Preocupado por su presentación pulcra, puntual y responsable, dispuesto a colaborar sin restricción alguna dando prioridad a lo que demanda su trabajo y por encima de todos estos principios y valores educar con el ejemplo.

### **1.3.2.1. Formación profesional.**

La formación profesional docente ha tenido un amplio recorrido en el transcurrir histórico de nuestro país, tal como se lo puede constatar en el documento de la UNESCO sobre la formación docente. En el desarrollo histórico de los Institutos Pedagógicos de Ecuador, se podría considerar seis períodos relevantes que se pueden sintetizar en los siguientes:

Período 1960-1973, que corresponde al punto de partida técnico para la planificación y reforma de la educación normalista en el Ecuador, a partir de un diagnóstico realizado por el Ministerio de Educación.

Período 1989-1960 que corresponde a la creación, diseño y puesta en marcha en el sistema educativo ecuatoriano de los Colegios Normales.

Período 1973-1977, en el cual el gobierno asume la responsabilidad total del sistema educativo.

Período 1979-1984. Al formularse el plan nacional del gobierno democrático se propone la implementación de la reforma tributaria, administrativa, educativa, agraria y la de control del ejercicio del poder.

Período 1984-1992. En este período los problemas existentes tienen que ver con el acceso, participación, equidad, calidad de los procesos, eficiencia interna, pertinencia socio-económica, cobertura en términos de docentes, aulas y equipamiento, entre otros, dificultades que hoy son tan vigentes como hace dos décadas.

Período 1992-2004. Durante este período se concreta el proyecto de las Redes Amigas y culmina el proyecto EB-PRODEC; el primero es un programa que busca la consolidación de las redes escolares autónomas rurales con el objeto de concretar la educación básica de calidad.

Un avance importante del proyecto EB-PRODEC es el sistema de medición de logros académicos que aplicó mediante operativos a nivel nacional desde 1996, con pruebas en matemáticas y castellano dirigidas a estudiantes del tercero, séptimo y décimo años de la educación básica, a través de las pruebas APRENDO; así como el sistema de supervisión educativa (1994) que analizó y aprobó una nueva propuesta para favorecer al conjunto de reformas, sobre todo pedagógicas que el sistema requiere.

El sistema nacional de estadísticas educativas que se institucionalizó oficialmente en el país a partir de 1994 sirve para suministrar información actualizada y desagregada a cada una de las instancias del sistema educativo; y, la reforma curricular que empieza a desarrollarse sostenidamente desde el año 1995, con el aval del Consejo Nacional de Educación, bajo la denominación de reforma curricular consensuada para la educación básica.

Se podía señalar que el respaldo constitucional y la decisión política del Estado en los últimos años han acelerado los cambios en materia de educación y también de la formación docente, así como la incorporación de nuevos profesionales al campo laboral. Entre estos cambios se pueden citar los siguientes:

- El ingreso al magisterio mediante concurso de méritos a través de medios informáticos, evitando la manipulación de los administradores locales.
- La admisión a la carrera de docencia con puntuación de 800.
- La evaluación de los docentes.
- La capacitación del docente en las diferentes áreas del conocimiento.
- La creación de una Universidad Pedagógica.
- La prueba a los egresados.
- La evaluación a las universidades.
- La extensión de la jornada pedagógica.

Estas son, entre otras acciones en concreto, las que demuestran que la educación ecuatoriana ya no es la misma y que su tendencia es a mejorar la calidad.

### **Facultades de educación**

En la actualidad existen en el país veintidós Facultades de Educación o de ciencias sociales en las que se oferta la carrera de Ciencias de la Educación en las diferentes especialidades que dependen de Universidades ubicadas en las diferentes provincias del país; actualmente ellas se encuentran agrupadas en la Asociación de Facultades Ecuatorianas de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, AFEFCE, y se citara algunas que son las siguientes:

- En Manabí tenemos a la Universidad Eloy Alfaro de Manabí. Facultad de Ciencias de la Educación y la Universidad Técnica de Manabí. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Universidad Central del Ecuador. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- Universidad Católica de Guayaquil. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Universidad Técnica de Machala. Facultad de Ciencias Sociales.
- Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.
- Universidad Nacional de Loja. Área de Educación, Arte y Comunicación.
- Universidad Técnica de Esmeraldas “Luis Vargas Torres”. Facultad de Ciencias y de la Educación.
- Universidad del Azuay. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.
- Universidad Técnica Particular de Loja. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Universidad de Cuenca. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación
- Universidad Técnica de Cotopaxi. Carrera de Ciencias Administrativas y Humanísticas.
- Universidad Técnica de Milagro. Unidad Académica de Ciencias de la Educación.
- Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias de la Educación.

Estas universidades y otras a nivel de país están en vía de evaluación por lo que la carrera de Ciencias de la Educación es parte de este proceso, en los momentos actuales la formación profesional docente debe ser tomada en cuenta como un actor fundamental del proceso educativo, capaz de ser un individuo reflexivo crítico, incorporando en su quehacer educativo la investigación para la reflexión sobre el currículo, considerando el contexto donde se desenvuelve. Elevar la calidad de la formación docente es indispensable, así como la revalorización del rol social y a generación de políticas de desarrollo profesional. (Villagómez, 2012)

Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículo, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica. (Existen) (...) dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo.

Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares. Sin embargo, no pocas veces las prácticas docentes destinan poca reflexión y análisis respecto a estos aspectos y esto genera que se repitan los procedimientos convencionales fincados en el supuesto de que el aprendizaje es ante todo el simple registro y repetición de la información vertida por el maestro o en el libro. De allí que cada vez más se considere al profesor como un mediador de los aprendizajes, con las siguientes características:

Es un experto de los contenidos que planifica, pero que puede ser flexible; establece metas: hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, meta cognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo, planea, regula y evalúa los aprendizajes, organiza el contexto de forma que el estudiante pueda interaccionar con los materiales y contenidos en un ambiente colaborativo.

Es hábil para fomentar los aprendizajes significativos y transferibles. Procura que surja la curiosidad, creatividad y el interés por aprender y conocer más de la realidad, enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos. Desarrolla los valores y actitudes positivas. Por lo expuesto, las competencias necesarias para aquellas personas que quieren dedicarse a la docencia serían:

Conocimiento de la materia actualizado y de cultura general; competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje.

Habilidades instrumentales es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Características personales como son una buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad.

La profesión docente se debe caracterizar porque el profesor debe tener entusiasmo (vivir plenamente lo que hace de forma que lo transmita a los alumnos), optimismo pedagógico (creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes); liderazgo (una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos); capacidad de brindar afecto y contención (dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes) que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades.

Es así que la profesión docente es una de las más complejas y que por tanto requiere de un compromiso personal muy profundo del individuo que quiera llevar consigo el título de MAESTRO. (www.read.gov, 2007)

#### **1.3.2.1.1. Formación inicial.**

A pesar de la importancia creciente que los gobiernos, programas de reforma educativa y los especialistas asignan a las políticas tendentes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía se está lejos de tener el profesorado ideal.

En la última década varios países de América Latina reformaron el currículum de la formación inicial de maestros tanto en sus contenidos como en su estructura y fundamentos, comenzando un proceso de reconversión y acreditación de las instituciones a su cargo. Sin embargo subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus cuerpos docentes y en la organización, planificación y conducción del subsistema formador. (Vezub, 2011).

La formación inicial se basa en los aspirantes a docentes formados en institutos pedagógicos, universidades pedagógicas o en universidades que tengan la carrera de Filosofía y Letras o Ciencias de la Educación. Los aspirantes anteriormente no ingresaban con pruebas de admisión, razón por la cual en su mayoría, no poseen vocación y mística profesional que son los valores fundamentales en la formación docente.

El estudiante en docencia ha experimentado diferentes reformas a su currículum, originado por los constantes cambios que la educación del país ha realizado a través de las reformas curriculares en cada uno de los niveles, sin embargo esto no ha sido suficiente, pues el docente inicial lleva en su memoria un cúmulo de información dispersa que al momento de su práctica tiende a desconcertarlo porque no tiene una sólida formación académica y no ha sido ejercitado lo suficiente en el campo de la docencia.

De tal manera que es muy fácil ser absorbido por la monotonía que existe en las instituciones o llega con deseos de cambiar todo y sus compañeros lo miran como un peligro, razón por la cual empiezan los conflictos que en vez de servir como una ruptura ocasionan dificultades en las relaciones interpersonales, las mismas que se reflejan incluso en el comportamiento de los estudiantes.

Debido a la evaluación de los docentes se han podido revalorizar la profesión docente y hoy en día se cuenta con una admisión de 800 puntos sobre 1000 que deben tener los

estudiantes y además la creación de una universidad pedagógica que prepare de la mejor forma al futuro docente para que se garantice el verdadero cambio en el ámbito educativo, que eleve la calidad de la educación formando integralmente a niños y jóvenes, con una educación contextualizada que le sirva para la vida.

Finalmente se puede concluir que la **formación docente inicial** es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de:

Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos; participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas. Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

#### **1.3.2.1.2. Formación profesional docente.**

Los momentos actuales permiten que exista un replanteo tanto de la formación como del rol que le toca asumir en su práctica cotidiana. "El reconocimiento del papel preponderante del docente en el proceso educativo no implica dejar inalterados los rasgos que históricamente configuraron su tarea. Por el contrario, es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad"

Los grandes cambios experimentados en los ámbitos social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes (Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 11, 1 (2007) y el incremento constante de las demandas que la sociedad civil realiza a la escuela, nos obligan sin duda a redefinir el oficio del docente.

La formación profesional en el ámbito docente implica conjugar una serie de características que debe reunir el auténtico docente; aspectos que le permitirán desarrollar una personalidad sólida, con ética en el desempeño de sus actos, responsable y cumplidor de todo lo relacionado con su desempeño.

#### **1.3.2.1.3. Formación técnica.**

A la hora de pensar en las innovaciones pedagógicas y las políticas educativas ya nadie pasa por alto la problemática del docente y la calidad de su formación. Los sistemas escolares actuales, configurados en la modernidad hacia fines del siglo XIX en América Latina, conservan una huella de su origen: la centralidad del docente, el maestro como tecnología y recurso educativo insustituible. A pesar del avance de las Nuevas Tecnologías y de las predicciones sobre las escuelas del futuro, no es probable que esta situación se altere radicalmente en el transcurso de las próximas décadas.

#### **1.3.2.2. Formación continúa.**

Las diferentes evaluaciones que hasta ahora se ha realizado a estudiantes, docentes e instituciones de todos los niveles arrojan resultados bajo en relación al promedio aceptable dentro de los parámetros de medición internacional.

La baja calidad de la formación docente y la falta de una formación continua son aspectos relevantes ya que la formación continua tiene que ver con la toma de conciencia de que todo está en movimiento y en constante cambio sobre todo los avances científicos, el desarrollo tecnológico, las nuevas corrientes pedagógicas, psicológicas y didácticas, los problemas sociales, la inclusión educativa y demás elementos que los docentes tienen que enfrentar lo que los obliga a incursionar en una educación continua que debe ser auspiciada por el Estado o por la iniciativa de quienes tomen con responsabilidad la auto-preparación y el cambio de esquema mental para enfrentar los desafíos que la profesión exige.

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

La formación del Profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir la reformas en la estructura de lo que se debe enseñar, pero si esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor aún, generar resultados antagónicos a lo planeado. Los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica.

De lo anterior se derivan dos aspectos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia. Por una parte se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor

social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares. (TORRES, 1998)

Es decir, a mayor formación mejor desempeño, cuando un docente se prepara garantiza un cambio sustancial a la hora de asumir su rol de facilitador, de gestionar el desarrollo de las habilidades y destrezas de los alumnos que lo conduzcan a fortalecer sus competencias, hay que aclarar que el solo hecho de tener un docente muy bien formado se consiga una eficiencia y eficacia en la educación, pues existen otras causas que deben ser tomadas en cuenta para que el proceso de enseñanza aprendizaje sea efectivo.

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

La formación del profesional en educación debe ser permanente, actualizada, debe poseer un vasto bagaje de conocimientos de cultura general, pero sobre todo debe tener vocación, palabra que encierra todos los valores éticos y morales que como ser humano de demostrar en todo momento capaz de ser el vivo ejemplo para sus estudiantes y para todo el colectivo de su institución.

De acuerdo a lo expuesto, las competencias necesarias para aquellas personas que quieren dedicarse a la docencia serían:

Conocimiento de la materia actualizado y de cultura general; competencias pedagógicas, conocimientos de didáctica, mantenimiento de la disciplina, conocimientos sociales y psicológicos de los procesos de aprendizaje, habilidades instrumentales es decir conocer diferentes lenguajes, materiales y herramientas que apoyen el proceso de enseñanza-aprendizaje, y características personales como son una buena autoestima, madurez, seguridad, equilibrio personal, capacidad de empatía, imaginación, creatividad.

La profesión docente se caracteriza por el entusiasmo (vivir plenamente lo que hace de forma que lo transmita a los alumnos), optimismo pedagógico (creer en la posibilidad de mejora de los estudiantes); liderazgo (una actitud de guía que lleve a los estudiantes hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos y que atienda las necesidades de estos); capacidad de brindar afecto y contención (dar apoyo emocional y brindar orientación a los jóvenes) que genere la seguridad necesaria para que demuestren sus capacidades.



Por eso su formación debe estar centrada en lo filosófico, axiológico, gnoseológico, psicológico, sociológico, pedagógico, didáctico y manejo de las TINC,s para que se convierta en un buen docente.

El docente tiene la responsabilidad de auto formarse, para desarrollar sus capacidades, innovar sus contenidos científicos, técnicos; solo así podrá formar entes críticos, con mentes positivas, emprendedoras e investigadoras de los niños, jóvenes y adultos que ven en la educación la oportunidad de ser mejores personas; productivas para si mismos, para su familia y la sociedad.

(Martínez & Sánchez, 2012) Señala que... el tipo de preparación técnica que requiere el docente se la puede sintetizar en los siguientes puntos: Formación hacia la autodidaxia para obtener mejor información fundamentada en el método de investigación científica.

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

Personalidad versátil y adaptable en “las formas”, pero sólida en el “fondo” del proceso educativo.

Asimilar una pedagogía nueva basada en la interdisciplinariedad.

Crítico de la información y hábil en la preparación de sus alumnos para la utilización de la misma; ser cada vez mejor en la función en que se desempeña y no sólo en saber cada día más. Colaborador con los padres y la comunidad. (Chavarría, 2004)

El docente debe buscar siempre la excelencia profesional al momento de impartir y compartir conocimientos y experiencias; pero también es importante transmitir con calidad humana, aspectos que le volverán una persona agradable, motivador, justo e imparcial para sus alumnos, obteniendo individuos críticos, emprendedores para enfrentarse a la vida.

#### **1.3.2.6. Profesionalización de la enseñanza.**

Según la revista Profesorado, vol. 13, N° 2 (2009) en el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo y profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando se habla de la enseñanza y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar...

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 estudiantes

y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión. (GRIN & García, 2009)

Uno de las actividades que el docente debe poseer es el hábito por investigar como único camino de cuestionar su práctica y de buscar nuevos saberes que le permitan acrecentar sus conocimientos

Además la investigación le permite acercarse más a la colectividad, para comprender mejor la tarea de contextualizar los conocimientos y tener la oportunidad de conocer a sus estudiantes desde sus diferencias individuales.

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

La capacitación en el nivel formativo es sustancial para contribuir al desarrollo educativo por cuanto los maestros adquieren las bases sólidas en su preparación no sólo a nivel cognitivo sino también actitudinal y procedimental.

En este nivel se prepara al maestro en los principios elementales de didáctica, pedagogía, psicología educativa de tal manera que esté en condiciones de manejar a sus estudiantes con un sentido práctico-teórico, es decir que imparta conocimientos pero que también comprenda a sus estudiantes cuando tienen limitaciones para que los pueda ayudar a resolver problemas.

La acción capacitadora comprende, por lo tanto, formar a los docentes con criterios flexibles, amplios, acordes con la tarea de enseñar pero también de guiar, orientar a sus estudiantes tanto a nivel grupal como individual en la búsqueda de soluciones a sus problemas de aprendizaje al igual que a sus problemas de comportamiento.

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

La tarea educativa es la actividad principal formativa que debe enfrentar el docente en el aula y se la entiende como un conjunto de acciones de transmisión de conocimientos que deben propiciar en los estudiantes.

La tarea educativa no puede ser improvisada sino que es el resultado de una planificación consciente y sistemática que el profesor debe realizar antes del inicio del período y durante el proceso de acuerdo con sus avances y logros que se evalúan en el corto y mediano plazo del curso.

Para ello, el docente cuenta con herramientas de planificación importantes como son el plan de clase, el sílabo, la bibliografía, los recursos didácticos, las técnicas de enseñanza, los métodos activos, el trabajo grupal entre otros elementos de la práctica docente que configuran la tarea educativa y sus propósitos que son alcanzar logros de aprendizaje significativos.

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

Un gestor educativo es sobre todo un profesional científicamente preparado para cumplir y hacer cumplir todas las actividades planificadas que permitan mejorar la institución en general y mejorar la calidad de la educación en general, entre sus funciones se pueden destacar las siguientes:

Estilo de funcionamiento.- Deben estructurarse los organigramas funcionales, distribuir las tareas, la división del trabajo, debe existir los canales de comunicación formal para evitar los comentarios mal intencionados, debe tener mucho cuidado en el uso de los tiempo y los espacios de docentes y discentes.

La función administrativa o de Gobierno.- lo fundamental es estar amparado en la planificación estratégica que guíe todas sus acciones organizadamente, el talento humano debe de ser potenciado y los recursos financiero muy bien administrados, debe tener un buen manejo de la comunicación y controlar todas las acciones que consten en el plan para verificar su realización.

En la función pedagógica.- debe mostrarse la diferencia con instituciones educativas en las actividades de vinculación del entorno en concordancia con los modelos didácticos, con la modalidad de enseñanza, la inclusión de saberes ancestrales, la prioridad de desarrollar las competencias, habilidades y destrezas que se evidencien en un nuevo estilo de evaluación siempre sustentado en la teoría de la enseñanza.

Por último la función de vinculación comunitaria, en este espacio se debe potenciar las relaciones comunitarias para organizar acciones conjuntas para solución de problemas, para orientación de los ciudadanos, para mejorar las relaciones familiares.

“El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer"...

Al ser la administración un proceso donde se da dirección de recursos y la toma de decisiones éste va a estar compuesto por varias etapas, tal como lo cita el libro

Administración de la Educación como son: toma de decisiones, planificación, organización, comunicación, motivación, coordinación y evaluación.

### **1.3.3.2. La función del docente.**

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información).

No obstante, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas.

Aprovechando la gran cantidad de información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que pueden darse, aconseja que los formadores aprovechen los *múltiples recursos disponibles* (que son muchos, especialmente si se utiliza el ciberespacio) para *personalizar la acción docente*, y trabajen en colaboración con otros colegas (superando el tradicional aislamiento, propiciado por la misma organización de las escuelas y la distribución del tiempo y del espacio) manteniendo una actitud investigadora en las aulas, compartiendo recursos (por ejemplo a través de las webs docentes), observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias (investigación-acción).

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tebar, 2003):

Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible). Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición...; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía. Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo. Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles. Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento convergente. Atiende las diferencias individuales. Desarrolla en los alumnos actitudes positivas y valores. En este marco, las principales funciones que realizan los docentes son las siguientes:

Preparar las clases, buscar y preparar materiales didácticos para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes, motivar a los estudiantes, docencia centrada en el educando considerando la diversidad, ofrecer tutorías. Colaboración con la gestión de la unidad educativa.

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

La sociedad ha sufrido una evolución en los últimos tiempos que ha repercutido de forma directa en la familia y la escuela. Tanto es así que uno de los temas más destacados respecto a la educación en estos días es la colaboración entre ambas.

El papel de la familia ha ido evolucionando con la incorporación de la mujer al mundo laboral y con otros cambios de diversa índole, sobre todo político y económico. Esta ha pasado de ser la encargada única y exclusiva de la formación de los hijos e hijas, a delegar en la escuela parte de esta tarea.

Estos cambios de la sociedad actual son rápidos y profundos. La complejidad, cada vez mayor, demanda una nueva visión educadora de la familia y la escuela, lo que exige su compromiso para trabajar unidas en un proyecto común.

La familia como primer ámbito educativo necesita reflexionar sobre sus pautas educativas y tomar conciencia de su papel en la educación de sus hijos e hijas. La realidad actual se le escapa, y esto repercute en la vida del niño y la niña, lo cual conlleva a su vez problemas escolares y familiares que surgen a diario: desinterés, falta de motivación, dependencia, bajo rendimiento, fracaso escolar, violencia, etc., y no se pueden achacar a la sociedad en abstracto, a la familia, a la escuela o al alumnado, de manera independiente, sino que la interacción de todos ellos es la que propicia esta situación.

Son los padres y las madres quienes gozan de una relación de intimidad única que exclusivamente se da en el seno de la familia y que permite todo tipo de interrelaciones personales: de afecto, ayuda, orientación, soporte, etc., que influyen y modifican los comportamientos de todos sus miembros. Suele decirse que en una familia todos educan y son educados.

Son, asimismo, los padres y madres quienes están en mejores condiciones, a causa de su amor desinteresado, de conseguir el aumento en autonomía de sus hijos e hijas y, por tanto, la madurez: un crecimiento en libertad y responsabilidad que solamente es posible, de manera armónica, cuando la familia soporta las decisiones personales, con su mezcla de aciertos y errores.

La participación de los padres en la vida escolar parece tener repercusiones tales como:

- Una mayor autoestima de los niños y niñas.
- Un mejor rendimiento escolar.
- Mejores relaciones padres/madres e hijos/hijas.
- Actitudes más positivas de los padres y madres hacia la escuela.

Los efectos repercuten incluso en el profesorado, ya que los padres y madres consideran que los más competentes son aquellos que trabajan con la familia (Pineault, 2001).

Los padres pueden construir "andamiajes" y entornos que facilitan el desarrollo de habilidades y pueden detectar las dificultades del niño para incluirse en las actividades de la vida cotidiana, a partir de los referentes de desempeño que tienen de otros niños de la misma cultura, aunque por la desintegración familiar y por las condiciones socioeconómicas que obliga a los dos padres a salir a trabajar, hay otros que están también dando este "andamiaje".

También son los primeros en reconocer que su "capacidad promedio para la crianza y para promover el desarrollo y garantizar la formación" es insuficiente para atender las necesidades especiales que su hijo le demanda desde la vida cotidiana.

En la etapa de formación escolar, la familia debe ser un pilar fundamental para fortalecer el desarrollo psicosocial de los estudiantes. La institución educativa debe ofrecer las estrategias intencionadas desde su PEI que deberán coordinarse permanentemente con toda la comunidad educativa.

#### **1.3.3.4. La función del estudiante.**

La función del estudiante ha cambiado radicalmente en las nuevas concepciones pedagógicas. De un sujeto pasivo que solo receptaba los conocimientos que el profesor impartía adoptando un rol secundario y sin cuestionamientos, ha pasado a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

Aunque su papel nunca fue del todo pasivo, pues igual se necesitaba que estuviera motivado, que prestara atención, que estudiara, actualmente se lo impulsa para que investigue, descubra, cuestione, argumente, teniendo al docente como guía y no como instructor.

Cada alumno actuará en el grupo con sus características individuales propias, que hay que respetar, pues hay diferentes clases de estudiantes, debiendo el docente identificarlos con sus fortalezas y debilidades para desarrollar las primeras y ayudar en la superación de las segundas, tratando de extraer todo lo mejor que de cada uno pueda lograrse.

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

Aprender a aprender es uno de los paradigmas educativos más importantes de estos tiempos. Es un modelo educativo básico que genera autonomía pero que se complementa con el enseñar a enseñar, que lo multiplica.

En ese sentido, las variables que están presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje son:

- **Aprender a aprender:** Es la capacidad de generar la propia autonomía en el proceso educativo. Es desarrollar la capacidad de investigación, análisis, síntesis y argumentación como procesos, sin desmedro de los contenidos que pueden cambiar.
- **Aprender a enseñar:** Esencial para retroalimentar los conocimientos. Cada día la pedagogía se convierte en una competencia profesional y personal básica, porque todas las organizaciones en las que interactuamos, requieren desarrollar procesos educativos como función natural.
- **Enseñar a aprender:** Es ir más allá de la presuposición básica que se nace sabiendo. Obviamente modelar comportamientos es una estrategia natural, pero se puede aprovechar el enorme historial de experiencias e investigaciones que permitan realizar mayores, mejores y más rápidos aprendizajes.

- **Enseñar a enseñar:** Uno de los componentes más importantes del proceso educativo es el amor de entregar conocimiento. Buscar el cambio y la mejora de estados, conductas y capacidades en los demás, requiere transmitir esa actitud que hace la diferencia entre un docente de la masa y un maestro.

Formar a formadores, capacitar a capacitadores, debe estar a un máximo nivel de excelencia, porque ahí es donde se trasmite el liderazgo educativo. Todas estas variables reflejan actitudes frente al conocimiento y la experiencia. La actitud es una parte fundamental en la adquisición de cualquier competencia.

Se enseña con la intención de ayudar al desarrollo integral del educando, ya que se lo considera como un ser total, biopsicosocial para que forme ciertos valores que le permitan interactuar adecuadamente en la sociedad. Además el educando, en relación a sus posibilidades, es un ser que aporta en el proceso de desarrollo de enseñar y aprender de las demás personas que interactúan con él, en un proceso de intercambio, apoyo y ayuda bilateral.

Para mi criterio un profesional de la educación debe manejar el soporte de conocimientos que son básicos para el desempeño de la función de enseñar y aprender. Al mismo tiempo debe ser capaz de tomar decisiones autónomas, con independencia, libertad y responsabilidad; tolerar opiniones y modos de actuar diferentes, valorar las inquietudes y los esfuerzos de cambio, generar experiencias de aprendizajes significativos y creadores.

"...comprender los procesos comunicacionales, sociales, tecnológicos y ecológicos; pensar estratégicamente, planificar y responder creativamente a demandas cambiantes; identificar, definir, y resolver problemas al mismo tiempo que formular alternativas, soluciones y evaluar resultados; comprender la información; dominar las habilidades requeridas para la conducción, el trabajo en equipo y la acción colectiva; organizar y planificar la propia formación permanente y sostener una predisposición para adaptarse a los cambios continuos..." (Conferencia mundial de educación para todos organizada por la UNESCO Y UNICEF -Jomtien, Tailandia marzo de 1990.)

#### **1.4. Cursos de formación.**

En la actualidad existen un sin número de medios que permiten que el docente se prepare pedagógicamente y científicamente, por ejemplo el mismo ministerio oferta cursos de pedagogía, didáctica, de inclusión educativa, de las cuatro áreas básicas, de informática entre otras. En



ciertos centros de educación Superior constantemente se están ofertando diplomados de especialidad, maestrías e incluso PHD, en las que son tienen categoría "A". Es más en el internet, se ofertan todo tipo de cursos gratis o pagados que actualizan al docente pero también a profesionales de otras áreas.

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

La capacitación docente es un proceso de interaprendizaje que el maestro realiza con el propósito de innovar sus conocimientos y confrontar su práctica académica con las diversas teorías y metodologías actuales y que garantizan un aprendizaje a largo plazo, desarrollando competencia en los estudiantes que le sirvan para desenvolverse en la vida cotidiana.

El maestro que no se actualiza se ha quedado en el pasado, desprovisto de herramientas que le permitan cumplir a cabalidad con su función de facilitar el aprendizaje, incursionando en el campo de la investigación y la experimentación que provoque el desarrollo de habilidades y destrezas.

La importancia radica en, comprender que los estudiantes han cambiado sustancialmente, que la comunicación está más al alcance de ellos, por lo que amerita que el maestro reflexione y asuma una postura abierta al cambio de paradigmas que convoque a convertirse en un líder capaz de incidir en sus educandos todos esos valores que en la práctica son parte de su personalidad.

No habrá cambio en la educación si los docentes no rompen con los esquemas mentales de concebir la educación como una mera transmisión de conocimiento, un desinterés de lo que le ocurre a sus alumnos y responder a ese encargo social que su trabajo le exige. Capacitarse entonces es una obligación moral, es una necesidad cultural y una proyección de vida.

#### ***1.4.2. Ventajas e inconvenientes.***

La ventaja de estar actualizado en el campo pedagógico y de su especialidad es que estas potencialidades se reflejan en la práctica académica, en los resultados del inter aprendizaje, porque el docente innova, motiva, aplica métodos activos de tal forma que convierte el aula de clase en un verdadero ambiente pedagógico donde fluyen los saberes, se comparten experiencias y se respira el calor humano a través de la afectividad.

El gran inconveniente en la tarea de capacitación docente es que existen desniveles en el uso de la TINC,s, no existe una cultura investigativa, ni hábitos de lectura, por una parte y

por otra en mismo hecho de que tenga que trabajar al mismo tiempo que estudiar y atender sus necesidades personales y familiares son un limitante para lograr su propio desarrollo.

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

Con la aplicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento desde el estado se promueven curso de formación continua en materias básicas, contribuyendo así al cambio metodológico y actitudinal de los docentes en ejercicio, otro de las instituciones encargadas de preparar a los docentes son las universidades a través de eventos puntuales estudios de licenciaturas o maestrías; en el país existen sobre todo en Quito y Guayaquil, otras instituciones privadas que dan capacitación docente.

El diseño de un curso de formación académica tiene varias etapas entre las que se pueden citar:

Un primer momento tiene que ser el del diagnóstico participativo en el que salgan reflejados todos los nudos críticos institucionales en relación al ejercicio docente, a las relaciones inter e intrapersonales en la comunidad educativa, la vinculación con la colectividad y el liderazgo institucional.

Un segundo momento tiene que ver con un período de sensibilización para que la mayoría asuma con responsabilidad su propia superación.

El tercer punto corresponde a diseñar un plan de capacitación que responda a las necesidades de actualización pero que se ajuste temporalmente y económicamente a los demandantes para el efecto el diseño cumplirá con aspectos como: Tipo o modalidad del evento, asignatura a impartirse o contenido científico, objetivos, contenidos, metodología y actividades, materiales didácticos, modo de atención individualizada a los participantes, criterio de evaluación y certificación, duración y dedicación, expertos facilitadores del evento, costo, recepción de matrícula, planificación de la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, criterios de evaluación y rendición de cuenta con evidencias.

#### **1.4.4. *Importancia en la formación del profesional de la docencia.***

Los avances acelerados en la ciencia y la tecnología colocan al docente en la imperiosa necesidad de actualizar su formación en el uso de la tecnología como recurso didáctico; es innegable que la inclusión de los medios tecnológicos a todos los estratos sociales es una gran realidad; no hay establecimiento educativo que no cuente por lo menos con una

computadora y la mayoría de la población estudiantil ponen de manifiesto su experticia en el manejo y acceso a información actualizada a nivel global.

Cobrando mayor importancia la formación profesional docente de otros profesionales preparados en áreas diferentes de la educación que se encuentran ejerciendo la docencia y al no tener conocimientos pedagógicos y didácticos en muchas ocasiones, se les dificulta la tarea de enseñar.

En este contexto amerita que un docente tenga una formación sólida en el campo de su competencia, debe tener formación pedagógica y una actitud humanística que permita ejercer su práctica con afectividad, convirtiéndose en el motivador del proceso educativo que permita conducir a sus estudiantes a desarrollar las competencias desde temprana edad.

Hoy el docente debe hacer frente a múltiples tareas: tiene que capacitarse en disciplinas como la informática y toda la tecnología en general, desarrollar una pedagogía enfocada en la interdisciplinariedad, fomentar el pensamiento crítico en sus educandos; desechando enseñanzas memoristas, saberes sin reflexión, y con poca creatividad.

La práctica conductista del docente lo ha conllevado a recargar su trabajo y centrarlo al grupo sin tomar en cuenta las diferencias individuales. Tenemos muchos profesionales docentes que tienen años ejerciendo su cátedra y no han seguido preparándose, lo que resulta que se encuentran desactualizados, sus conocimientos no responden a las exigencias actuales en el nuevo rol que le toca cumplir en la comunidad del conocimiento. Empecemos por el principio. **¿Cuál será el primer paso para diseñar de forma coherente y correcta un curso de formación?**

Pues el primer paso es saber a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido a alumnos de secundaria que a alumnos de post grado. Y mucho menos si dicho curso está destinado a otros docentes. También es importante en este punto saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación. ¿Conveniencia de establecer una evaluación inicial que nos clarifique lo anterior? Sí, siempre y cuando la misma sea lo suficientemente clara y nos de indicaciones fiables.

Una vez que se tenga claro los actores receptores de dicha formación, tenemos que concretar la finalidad del curso. **¿Qué queremos que los alumnos dominen al acabar el curso? ¿Qué habilidades o conocimientos hemos de conseguir que tengan cuando hemos realizado todas las etapas de esa formación?** Por lo expuesto los que diseñamos estos cursos de formación tenemos que tener muy en cuenta todos los aspectos propicios para que el seminario taller sea efectivo para los docentes.

Cuando la finalidad está clara... **¿montamos unas sendas diversificadas para que consigan los objetivos que se pretenden en la formación?** Se trata simplemente de decidir si se va a realizar un curso homogéneo, con actividades comunes y seguimiento al unísono o si se va a permitir que los alumnos puedan pautar sus tiempos de aprendizaje. En un curso presencial es mucho más complicado, pero usando diferentes plataformas virtuales (Moodle, Chamilo, etc.) podemos planificar de forma muy sencilla actividades de refuerzo, consolidación y ampliación. Con lo anterior conseguimos que sean los propios alumnos quienes gestionen sus propios tiempos. Tiempos que han de venir marcados y estructurados como un inicio y un final de curso, pero dotando de suficientes alternativas para que el alumno los pueda flexibilizar a lo largo de su desarrollo.

## **CAPITULO II: METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto.

Los centros de educación pública representan una oportunidad de superación para quienes más lo requieren y no cuentan con los recursos necesarios para una educación privada. La Unidad Educativa "Ismael Pérez Pazmiño", creado mediante acuerdo ministerial No. 487 el 16 de julio de 1952, en su trayectoria Institucional ha marcado pasos firmes de progreso y proyección a la comunidad. El trabajo académico, pedagógico administrativo siempre ha respondido a una planificación institucional, en primera instancia y a partir del periodo lectivo 2001-2002 se implementó el Proyecto Educativo Institucional (PEI), con la participación de todos los integrantes del plantel.

Uno de los planteles educativos más emblemáticos de Machala y el austro ecuatoriano es, sin lugar a dudas, la Unidad Educativa "Ismael Pérez Pazmiño". Su verdadera génesis está en la Escuela Profesional de Machala que en 1944, con auspicio municipal, enseñaba bordado a máquina, dibujo, labores, corte y confección.

En 1945-46, se fiscalizó con el nombre de Ismael Pérez Pazmiño, en homenaje al poeta y periodista fundador del diario El Universo de Guayaquil, oriundo de esta ciudad de las Palmeras.

Fue la insigne educadora Augusta Mora de Franco, quien en funciones de Rectora consiguió el terreno y la construcción de las primeras seis aulas. El 16 de julio de 1952, el Ministerio de Educación lo eleva a categoría de colegio y en 1991 en Instituto Técnico Superior.

La Unidad Educativa "Ismael Pérez Pazmiño" es una Institución Educativa de calidad, cuya misión es incorporar a la sociedad bachilleres técnicos en Secretariado Administrativo, Informática Empresarial, Contabilidad, Gestión Comercial; con una preparación de eficiencia, eficacia y efectividad, para que contribuya positivamente en el desarrollo productivo del medio facilitando a demás su continuidad en los estudios superiores. Esta misión se expresan principios de índole social, educativa curricular y pedagógica; con una formación en los ámbitos instrumental, técnico-profesional, desarrollo personal-social y relación con el mundo de trabajo.

La Unidad Educativa "Ismael Pérez Pazmiño" se constituyó hasta el año 2008 en un centro Educativo generador de innovaciones académicas, pedagógicas, técnicas, administrativas y disciplinarias, que permiten a las estudiantes una sola formación integral, para ejercer un rol protagónico en la sociedad.

## 2.2. Participantes.

El proyecto de investigación denominado **Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño**, tiene como principales involucrados a los siguientes miembros:

- ❖ Docentes de bachillero de la institución.

El número de docentes del nivel de bachillero suman 50 en total, mismos que trabajan en bachillerato técnico, por el número de docentes se considero tomar una muestra aplicando la siguiente formula:

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

En dónde:

- ✓ **Z= nivel de confianza.** Es un valor constante que ya está determinado, en este estudio se trabajará con el 95% de nivel de confianza, entonces **Z=1.96**
- ✓ **N= población.** Número total de docentes que trabajan en bachillerato
- ✓ **n = tamaño de la muestra.** Es el número de docentes que se encuestarán.
- ✓ **p= probabilidades a favor.** Son las probabilidades a favor de que un evento suceda, en este caso de que se escoja a un docente. **50% o 0.5**
- ✓ **q= probabilidades en contra.** Son las probabilidades a favor de que un evento suceda, en este caso de que se escoja a un docente. **50% o 0.5.**
- ✓ **e= error de estimación.** Se trabajará con el 5% (0.05) de margen de error.

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 50}{50 \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 44.24 \equiv 44 \text{ docentes}$$

Esto nos permite definir el número de docentes encuestados que serán 44 en total.

- ❖ Otro involucrado en el proyecto de investigación es el Rector del establecimiento Lic. Mario Uberto Aguilar Alvarado quien ve lo pertinente del trabajo a investigar, y autoriza la aplicación y el desarrollo de la investigación en el centro educativo.
- ❖ Coordinador de la materia, responsable del asesoramiento para el desarrollo del proyecto, quien fue el encargado de orientar al investigador en las distintas etapas del proyecto con la finalidad de obtener resultados óptimos y de calidad en todas las fases de la investigación.

❖ El investigador (maestrante), mi función como investigadora contempla el desarrollo de todo el proyecto en todas sus etapas de forma objetiva, honesta, veras y apegada a la realidad, sin alterar los resultados.

### **2.3. Recursos.**

Para la realización de la investigación del proyecto de investigación “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño”, de la provincia de El Oro, ciudad de Machala, periodo lectivo 2012- 2013, me apoye en los siguientes recursos.

#### **2.3.1. Talento Humano.**

Para el desarrollo del proyecto se cuenta con los siguientes recursos humanos:

a. La persona responsable de llevar acabo el desarrollo del proyecto, estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo:

- Lic. Georgina Amelia Lima López (maestrante).

b. Tutores asignados por la universidad para el desarrollo del proyecto de investigación.

- Mgs. Fabián Augusto Jaramillo Serrano (Docente principal).
- Mgs. Bertha Villalta Córdova (Docente auxiliar).

c. También se contó con la colaboración del Rector de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño”, quien dio apertura al proyecto de investigación en el establecimiento.

- Lic. Verónica Oyola (Vicerrectora encargado).

#### **2.3.2. Materiales.**

Materiales Técnicos:

- Computadora (personal)
- Sistema operativo Windows 7.
- Paquete de programas de Microsoft Office 2010
- Programas utilitarios.
- Internet
- Libros y de más archivos de consulta.

Además se deberá contar con material de oficina como:

- Impresora
- Cartuchos para la impresora.
- Flash Memory.
- Perforadora.



- Esferográficos.
- Cinta
- Anillados.
- Carpetas.
- Copias.
- Resma de papel bond.

### 2.3.3. Institucionales.

La Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño, es el centro de educación media en cual se realiza la investigación, que ha colaborado de forma desinteresado con el proyecto (Anexo 4).

### 2.3.4. Económicos.

En cuanto a los recursos económicos, se muestra a continuación una tabla detallada de los valores invertidos en el trabajo realizado.

**Tabla N° 1: Recursos**

<b>RECURSOS HUMANOS</b>				
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>N° HORAS</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>VALOR TOTAL</b>
Desarrollador del proyecto Lic. Georgina Amelia Lima López	-----	-----	-----	-----
Asesoramiento de Profesionales competentes de la UTPL (talleres virtuales de capacitación)	-----	-----	-----	-----
<b>3.5.2 RECURSOS MATERIALES TÉCNICOS</b>				
Computador	1		1025.00	1025.00
Impresora	1		200	200.00
Internet			20	300.00
<b>RECURSOS MATERIALES OFICINA</b>				
Cartuchos	2		30.00	60.00
Flash Memory	2		13.00	26.00
Perforado	1		5.00	5.00
Esferográficos	8		0.35.	3.00
Anillados	20		1.00	20.00
Copias	500		0.05	50.00
Otros	1		100.00	100.00
<b>SERVICIOS BÁSICOS</b>				
Electricidad				100.00
Teléfono				60.00
Transporte				50.00
<b>SUBTOTAL</b>				<b>1999.00</b>
<b>IMPREVISTOS</b>				<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>				<b>2099.00</b>

Fuente: Tesis de grado análisis económico

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

La presente investigación es de carácter **investigación-acción**, el fin es conseguir efectos objetivos y medibles, sus características generan conocimiento y producen cambios.

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).

La investigación-acción se relaciona con el diagnóstico de los problemas prácticos cotidianos experimentados por los profesores, ayuda a profundizar la comprensión del profesor (diagnóstico) de su problema, interpreta "lo que ocurre" desde el punto de vista de quienes actúan e interactúan en la situación problema, en el caso de esta investigación se encuentra estrechamente relacionada a las necesidades de capacitación de los docentes. Contribuye a observar los problemas desde el punto de vista de quienes están implicados en ellos (docentes).

La investigación-acción en las escuelas analiza las acciones humanas y las situaciones sociales experimentadas por los profesores como:

- inaceptables en algunos aspectos (problemáticas);
- susceptibles de cambio (contingentes),
- que requieren una respuesta práctica (prescriptivas)

Tiene las siguientes características:

**Es un estudio transaccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.

**Es exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.

**Es descriptivo**, porque se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

Con todo este proceso de integración entre la planificación, las estrategias, la observación, reflexión y cambio, que se generaron durante todo el trabajo de investigación del proyecto.

## 2.5. Diseño de la investigación.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en los siguientes enfoques:

- **Cuantitativo.** Nos permite examinar los datos de manera científica que son expresados en forma numérica, estos datos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los docentes, información que sirve para respaldar el proceso de investigación que luego fue tabulado y presentado en tablas estadísticas.
- **Cualitativo.** Permite realizar el análisis de los datos no numéricos que fueron expresados en las encuestas, además sirve como herramienta de interpretación a todo el proceso de observación y el manejo correcto de toda la información recolectada durante la investigación, contribuye a determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, que ayuda a determinar las necesidades reales de formación.
- **Descriptivo.** Permite realizar de cómo funcionan las operaciones de manejo de información relacionado a la investigación, orientado a la elaboración de etapas como: descripción del problema, definición formulación de objetivos, marco teórico, selección de métodos y técnicas de investigación y en la descripción, análisis e interpretación de los datos.
- **Exploratorio.** Contribuye a realizar una indagación preliminar sobre la factibilidad del proyecto, si cumple con las condiciones necesarias para proceder en su estudio, desarrollo e implementación.

### 2.5.1. Métodos de investigación.

Se utilizaron los siguientes métodos de investigación:

**Analítico.** Este método implica el análisis, esto es la separación de un todo en sus partes o en sus elementos constitutivos, se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus elementos. Se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado, estas operaciones de análisis no son independientes una de la otra; el análisis de un objeto se realiza a partir de la relación que existe entre los elementos que conforman dicho objeto o fenómeno como un todo, y a su vez, la síntesis se produce sobre la base de los resultados previos del análisis.

Durante la etapa de análisis se recopiló la información necesaria para tener una idea clara del alcance que debe tener el proyecto, que es lo que se debe hacer y cómo se debe hacerlo, así como la estructuración de los datos reales necesarios para su desarrollo.

**Sintético.** Consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad, este se presenta más en el planteamiento de la hipótesis. Es decir involucra la síntesis, para la unión de elementos para formar un todo.

Durante el proceso de análisis y estructuración de la información fue indispensable ir relacionando las ideas que permitieron crear una estructura confiable de datos que sustente la investigación, para dar sentido común a las ideas y que se integren en un todo, enfocado al tema del proyecto.

**Deductivo.** El proceso deductivo nos permitió determinar al momento del análisis investigativo con datos generales ir a la particularización, se enfocó la investigación a un grupo específico de docentes de la Unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño, deduciendo que todos los docentes tienen necesidades de formación y capacitación aun estando en distintos entornos y tiempos; pues diferentes instituciones educativas pueden llegar a tener las mismas problemáticas, pero pueden ser tratadas de forma particular.

**Inductivo.** Con este método se pudo realizar la generalización de las posibles soluciones internas que se plantearon en el proceso de investigación para esta institución educativa; y al realizar una generalización de soluciones de hecho podría ser aprovechada para entidades educativas con problemas similares sin alterar su organización interna.

**Hermenéutico.** La hermenéutica nos ayudó en la interpretación de textos, en la determinación del significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento. Es decir el análisis de la información del aporte teórico de los diferentes autores consultados y toda la bibliográfica recolectada como soporte para la investigación.

**Estadístico.** Este método nos facilitó la tabulación de los datos; la frecuencia con la que ocurre una determinada actividad o función definidas como preguntas en la encuesta aplicada a los docentes de bachillerato. Al manejar información o datos cualitativos y cuantitativos la comprobación tiene que realizarse para verificar la hipótesis general de la investigación.

Con el método estadístico permitió organizar la información numérica en tablas generada por la tabulación de las encuestas y representar gráficamente para una mejor interpretación.

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

Efectuar una investigación requiere, como ya se ha mencionado, de una selección adecuada del tema objeto del estudio, de un buen planteamiento de la problemática a solucionar y de la definición del método científico que se utilizará para llevar a cabo dicha investigación.

Pero también es muy importante que técnicas se requiera, así como de las herramientas que se apoye el investigador en la realización de su investigación.

### ***2.6.1. Técnicas de investigación.***

Durante el proceso investigación fueron necesarias las siguientes técnicas de estudio como apoyo al desarrollo del proyecto.

**Encuesta.** La encuesta sería la "técnica de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida" (Buendía y otros, 1998, p.120). De este modo, puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos.

La Encuesta es una técnica de recogida de información que se utilizó en este proyecto de investigación por medio de preguntas escritas y organizadas en un cuestionario impreso. Contribuyo a la recolección de información transcendental para la investigación ya que generó una base de datos primordial, sobre la cual se va a sustentar todo el proyecto, además permitió investigar hechos o fenómenos de forma general.

**Lectura.** La lectura es el proceso de significación y comprensión de algún tipo de información o ideas almacenadas en un soporte y transmitidas mediante algún tipo de código, usualmente un lenguaje. A través de la lectura, primero mecánica y después comprensiva, hay que llegar a alcanzar una postura de reflexión crítica acerca de lo que se ha leído.

En todo el proceso de investigación se utilizó la técnica de lectura que permitió realizar el análisis y comprensión del tema de investigación, elemento fundamental del proyecto investigativo, bajo este precepto es preciso destacar el desarrollo de una lectura analítica y crítica que generó resultados óptimos al momento de estructurar todo el proceso investigativo de este proyecto educativo en una realidad.

### **2.6.2. Instrumentos de investigación.**

El **instrumento** de recolección de datos, que se utilizó en la presente investigación fue el **cuestionario**.

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. Permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Por esta razón el cuestionario es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir.

*Debido a su administración se pueden presentar problemas relacionados con la cantidad y la calidad de los datos que se pretenda obtener para el estudio. Algunos problemas asociados con el envío de los cuestionarios podría ser que no fuesen devueltos, los consultados pueden evadir la respuesta y algunas preguntas. O no darle la importancia necesaria a las preguntas proporcionadas.*

En esta investigación cada una de las preguntas en el cuestionario está íntimamente relacionada a las necesidades de capacitación de los docentes de bachillerato y su nivel de preparación, así como su predisposición para formar parte de los talleres de capacitación ya sea como moderador o alumno.

### **2.7. Procedimiento.**

El proyecto de investigación denominado Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Ismael Pérez Pazmiño", está enfocado en determinar los requerimientos de formación docente de esta institución, en aras de mejorar los conocimientos en las distintas áreas, que resulten con mayor necesidad de capacitación.

Para poder cumplir con el trabajo planteado desde el momento mismo que fue aceptado por el señor Rector se realizó el proceso de investigación por etapas, apoyados por distintos métodos y técnicas que se acopla a las características de esta investigación como lo es el método **hermenéutico**, que permitió establecer los métodos teóricos necesarios para la investigación; además el método **deductivo, inductivo, analítico, sintético y estadístico** los cuales cumplieron funciones específicas en el desarrollo de esta primera etapa del proyecto, que anteriormente fueron ya descritas en la proceso de diseño y métodos de investigación.

Debo resaltar aspectos que se debe destacar en este proceso de recolección de información, parte indispensable sobre el cual gira el proyecto de investigación, la

recolección de datos se lo realizó a través de la técnica de encuestas, que permitió de forma rápida recopilar toda la información relacionada con la necesidad de capacitación docente, para alcanzar tal fin; la encuesta se encuentra estructurado con un paquete de preguntas bien definidas y enfocadas a la necesidad de formación, de esta manera se elimina la ambigüedad que se puede presentar durante la aplicación de las encuestas y en la etapa de tabulación y análisis de resultados.

Recopilada las cuarenta y cuatro encuestas se procedió a la tabulación e interpretación de resultados para poder determinar cuáles son las necesidades de formación docente en este importante centro educativo de Machala, este análisis será la base fundamental en la que gire en lo posterior el trabajo para proponer soluciones.

Debo indicar que para desarrollar el proyecto de investigación se respaldó la información en fuentes confiables y con bases teórico científicas y así poder cumplir con los objetivos planteados en esta investigación.

### **CAPITULO III: DIAGNÓSTICO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**



A continuación se describen a detalle los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño, estos resultados están definidos en Tablas estadísticas que poseen una misma estructura y en la parte inferior de cada Tabla se realiza el análisis e interpretación correspondiente.

### 3.1. Metodología.

#### 3.1.1. En el Contexto.

Tabla 1. Tipo de bachillerato

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bachillerato en Ciencias	0	0,0
Bachillerato Técnico	0	0,0
Ambas	44	100,0
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

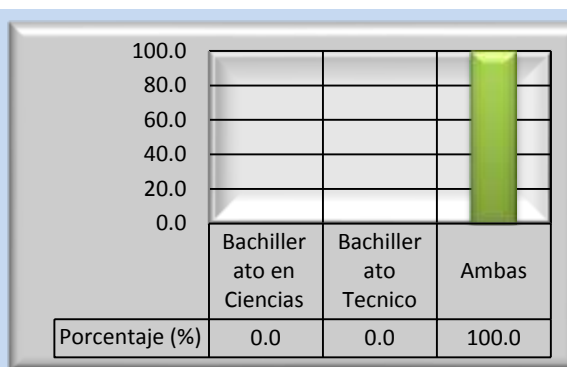


Figura 1. Tipo de bachillerato

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura uno podemos observar con el 100% que la unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño, es una institución fiscal que oferta una educación en el área técnica.

#### 3.1.2. Participantes

Tabla 2: Género

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	20	45,5
Femenino	23	52,3
No contesta	1	2,3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño

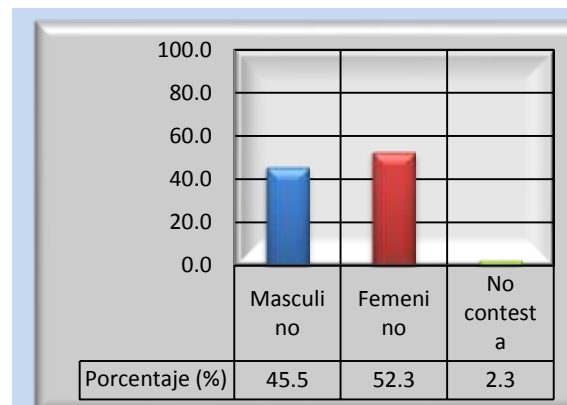


Figura 2. Tipo de bachillerato

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa

En la figura dos podemos observar que con el 45,5% de los docentes encuestados corresponde al género masculino y con el 52,3% corresponder al género femenino, demostrándose que se aplicado una equidad de género en cuanto a la oportunidad de trabajo; y se relaciona con la inclusión educativa que el Ministerio de educación ha establecido dentro de su plan decenal como un derecho de todos y todas las personas con escolaridad regular y con escolaridad inconclusa.

Tabla 3. Estado Civil

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Soltero	6	13,6
Casado	30	68,2
Viudo	1	2,3
Divorciado	4	9,1
No contesta	3	6,8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

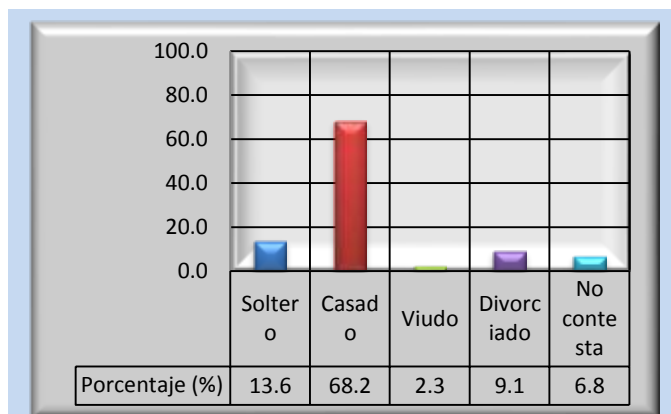


Figura 3. Estado Civil

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura tres con el 13,6% de docentes encuestados son solteros, con el 68,2% de investigados son casados; con el 9,1% son divorciados y con el 6,8% no contestan. Al existir un mayor porcentaje de población con estado civil casados implica que haya mayor compromiso al ejercer su labor docente pero también puede ser una causa que les dificulte al momento de querer estudiar un posgrado ya que tienen que proveer económicamente un hogar. También nos permite determinar los horarios de capacitación docente que sean lo más accesibles considerando los tiempos de trabajo y familia.

Tabla 4. Edad

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 20 - 30 años	0	0,0
De 31 - 40 años	4	9,1
De 41 - 50 años	4	9,1
De 51 - 60 años	10	22,7
De 61 - 70 años	5	11,4
Más de 71 años	0	0,0
No Contesta	21	47,7
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño.

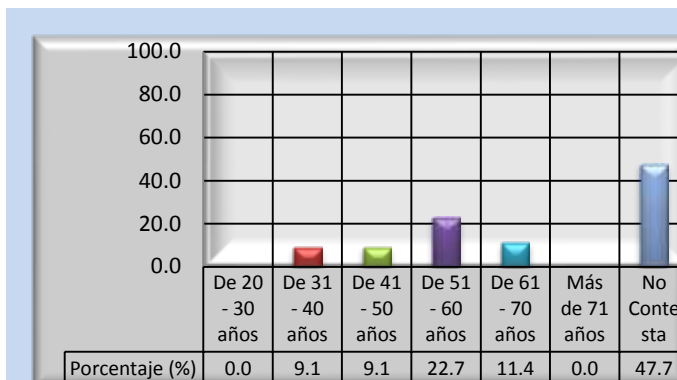


Figura 4. Edad

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

Los porcentajes en relación a la edad demuestran que; el 22,7% se encuentran en un rango de 51 a 60 años, el 11,4% están entre 61 a 70 años, el 9,1% entre los 31 a 40 años y con el 47,7% no responden. Con estos resultados, se planificara considerando los años de experiencia de los docentes; así como su edad cronológica que oscilan y poder aprovechar los talleres de capacitación generando mejores resultados.

Tabla 5. Cargo que desempeña

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Docente	40	90,9
Técnico docente	0	0,0
Docente con funciones administrativas	2	4,5
No contesta	2	4,5
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

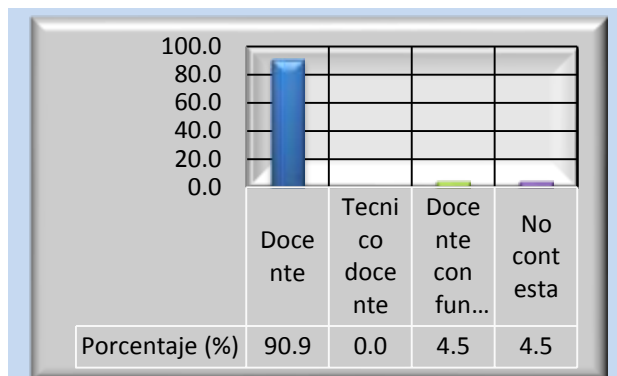


Gráfico 5. Cargo que desempeña

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura cinco con un 90,9% de docentes investigados responde que su función es netamente docente y con un 4,5% son docentes con funciones administrativas. Por lo tanto los resultados que obtengamos sobre las necesidades formativas de los docentes serán efectivos ya que se encuentran laborando en su rol de maestros.

Tabla 6. Tipo relación laboral

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Contratación indefinida	2	4,5
Nombramiento	37	84,1
Contratación ocasional	2	4,5
Reemplazo	1	2,3
No contesta	2	4,5
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

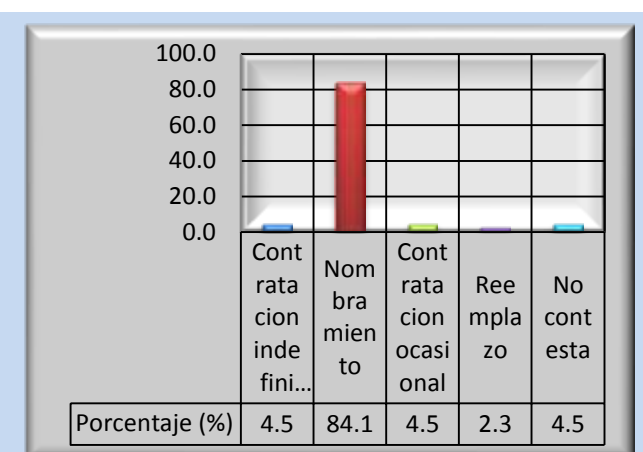


Figura 6. Tipo relación laboral

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura seis podemos observar que el 4,5% de encuestados tienen un tipo de relación laboral de contrato indefinido, con el 84,1% de docentes investigados tiene nombramiento fiscal; con el 4,5% tiene contratación ocasional y con el 4,5% no contestan. Por lo tanto los docentes con nombramiento que es el porcentaje más alto mantienen una relación laboral estable con beneficios propios por el nivel académico que ostentan.

Tabla 7. Tiempo de dedicación

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Tiempo completo	44	100,0
Medio Tiempo	0	0,0
Por horas	0	0,0
No contesta	0	0,0
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño



Figura 7. Tiempo de dedicación

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura siete podemos observar que el 100% de docentes investigados laboran a tiempo completo de acuerdo a lo que determina el Reglamento de Educación Intercultural Bilingüe del Ecuador

Tabla 8. Nivel más alto de formación académica que posee

Opción	Genero						Total	
	Femenino		Masculino		No Contestan		Frecuencia	Porcentaje (%)
	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)	Frecuencia	Porcentaje (%)		
Bachillerato	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nivel tecnico o tecnologico superior	1	2,3	2	4,5	0	0,0	3	6,8
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	12	27,3	15	34,1	0	0,0	27	61,4
Especialista (4to nivel)	3	6,8	1	2,3	0	0,0	4	9,1
Maestria (4° nivel)	4	9,1	2	4,5	0	0,0	6	13,6
PHD (4° nivel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Otro Nivel	1	2,3	0	0,0	0	0,0	1	2,3
No contesta	2	4,5	0	0,0	1	2,3	3	6,8
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>52,3</b>	<b>20</b>	<b>45,5</b>	<b>1</b>	<b>2,3</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

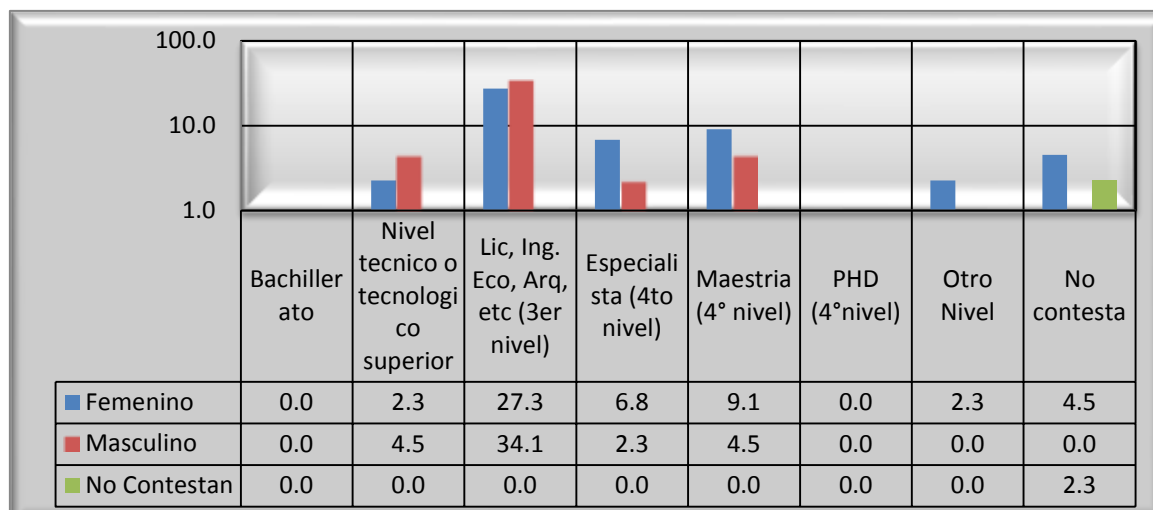


Figura 8. Nivel más alto de formación académica que posee

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura ocho sobre el resultado a la pregunta nivel de formación académica, el porcentaje más alto corresponde en títulos de tercer nivel como “Lic., Ing., Eco., Arq., etc.”, con un 34,1% y títulos de 4º nivel como “Maestría” con un 4,5%, en los docentes varones y con un 27,3% en títulos de tercer nivel como “Lic., Ing., Eco., Arq., etc.”, y títulos de 4º nivel como “Maestría” con un 9,1%, en los docentes mujeres; lo que permite enfocar temas de capacitación con contenidos más técnicos y un lenguaje acorde al nivel de preparación de los docentes de bachillerato encuestados, aprovechando de forma más enriquecedora los talleres de formación sobre las necesidades de los maestros.

### 3.2. Análisis de necesidades formativas

Tabla 9. Su titulación tiene relación con el Ámbito Educativo

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Licenciado en educación (diferentes menciones)	18	40,9
Doctor en Educación	0	0,0
Psicólogo educativo	2	4,5
Psicopedagogo	0	0,0
Otro Ámbito	2	4,5
No contesta	22	50,0
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

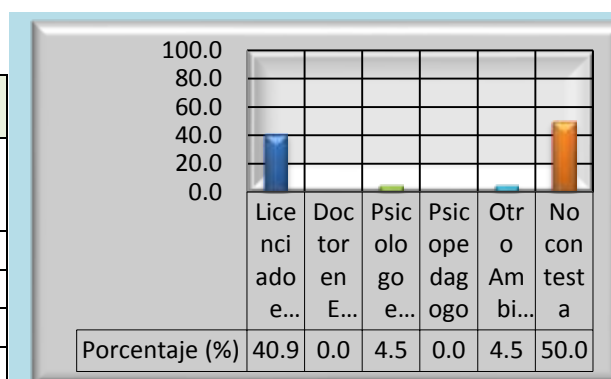


Figura 9. Su titulación tiene relación con el Ámbito Educativo

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura nueve se puede observar que de cuarenta y cuatro docentes encuestados, dieciocho poseen un título en ciencias de la educación y esto representa un porcentaje de 40,9% de los investigados; demostrándose que tiene relación su función con su perfil académico, y el 50% no contesta; de esta manera se corrobora que la formación docente requiere atención en la práctica educativa para mejorar su calidad.

Tabla 10: Su titulación de postgrado tiene relación con:

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Ámbito Educativo	10	22,7
Otros ámbitos	1	2,3
No contesta	33	75,0
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

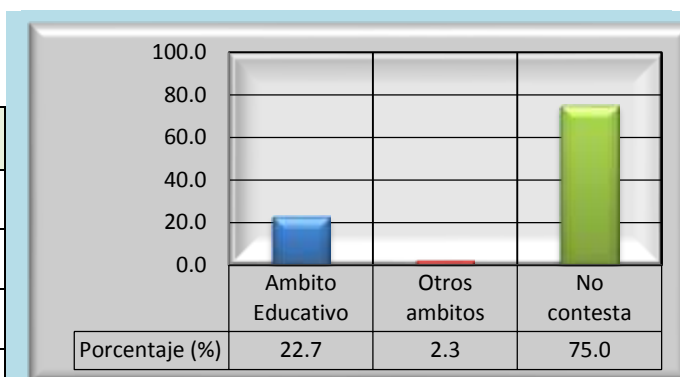


Figura 10. Su titulación de postgrado tiene relación con.

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura diez se puede observar qué de los cuarenta y cuatro docentes investigados; diez docentes se dedican al ámbito educativo que representa un porcentaje de 22,7 %; uno se dedica a otro ámbito que representa el 2,3% y treinta tres docentes no contestan que representa el 75% de encuestados; por lo que surge la inquietud al no tener con certeza una respuesta del tiempo que dedican al ámbito educativo; de ahí la necesidad del docente que asuma una actitud reflexiva en formarse en valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. Según (Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 11, 1 (2007) el incremento constante de la demandas que la sociedad civil realiza a la escuela, obliga a redefinir el oficio del docente.

Tabla 11. Le gustaría seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	20	45,5
No	4	9,1
No contesta	20	45,5
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

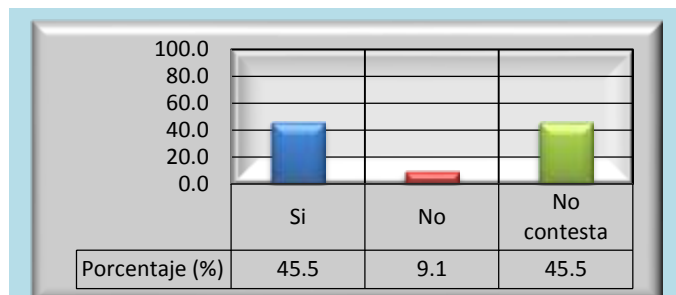


Figura 11. Le gustaría seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura once; de los cuarenta y cuatro docentes investigados; veinte maestros responden que si les gustaría obtener una titulación de cuarto nivel, esto equivale al 45.5%; cuatro docentes no contestan, que representa el 9.1% y veinte docentes no contestan que equivale al 45.5%. Se nota que existe el interés del profesorado en aprender para enseñar a enseñar y robustecer su desarrollo profesional, confirmando la investigación realizada.

Tabla 12. En que le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Maestría	19	43,2
PhD	4	9,1
No contesta	21	47,7
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

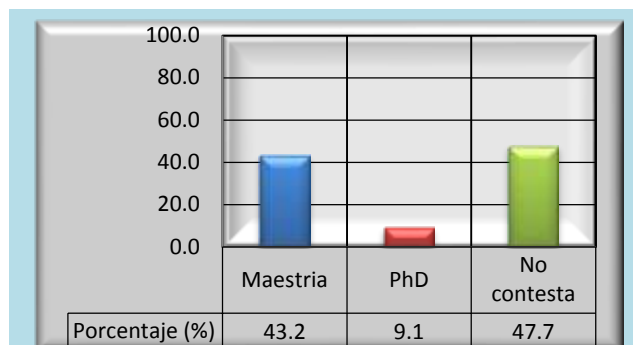


Figura 12. En que le gustaría capacitarse

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura doce se puede observar que de los cuarenta y cuatro docentes investigados diecinueve responden que les gustaría obtener una maestría que equivale a un porcentaje de 43,2%; cuatro docentes desean obtener un PhD que equivale al 9.1%; veinte y un docentes no contestan que equivale a un 47.7%: situación que permite determinar que existe el interés por obtener un mejoramiento académico de cuarto nivel como lo exige el ministerio de educación pero también juega un papel determinante la situación económica y el escaso tiempo del que dispone el maestro que trabaja en la institución investigada.

Tabla N° 13: Es importante seguir capacitándose en temas educativos

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	36	81,8
No	1	2,3
No contesta	7	15,9
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

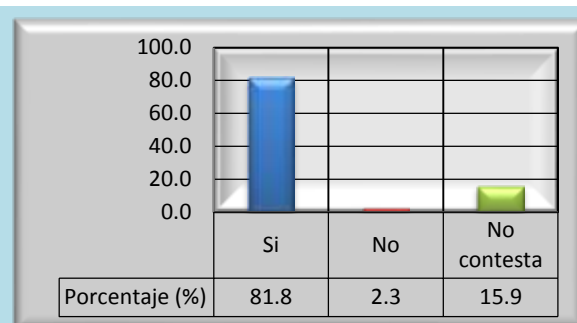


Figura 13. Es importante seguir capacitándose en temas educativos

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura trece se puede observar que de los cuarenta y cuatro docentes encuestados treinta seis responden que si es importante seguir capacitándose en temas educativos que representa el 81.8%; un docente responde que no es importante que equivale al 2.3%; siete docentes no contestan que equivale al 15.9% y de estos resultados podemos decir que se tiene que reconocer el trabajo del maestro como una profesión y el ministerio de educación debe ofrecer las facilidades para que se prepare y se capacite constantemente para dar cumplimiento a uno de los estándares educativos que se esta exigiendo actualmente.

Tabla 14. Prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse.

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Presencial	15	34,1
Semipresencial	15	34,1
A distancia	5	11,4
Virtual-Internet	3	6,8
Presencial y Semipresencial	0	0,0
Presencial y A distancia	0	0,0
Presencial y Virtual	1	2,3
Semipresencial y Distancia	0	0,0
Semipresencial y Virtual	0	0,0
Distancia y Virtual	0	0,0
No contesta	5	11,4
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

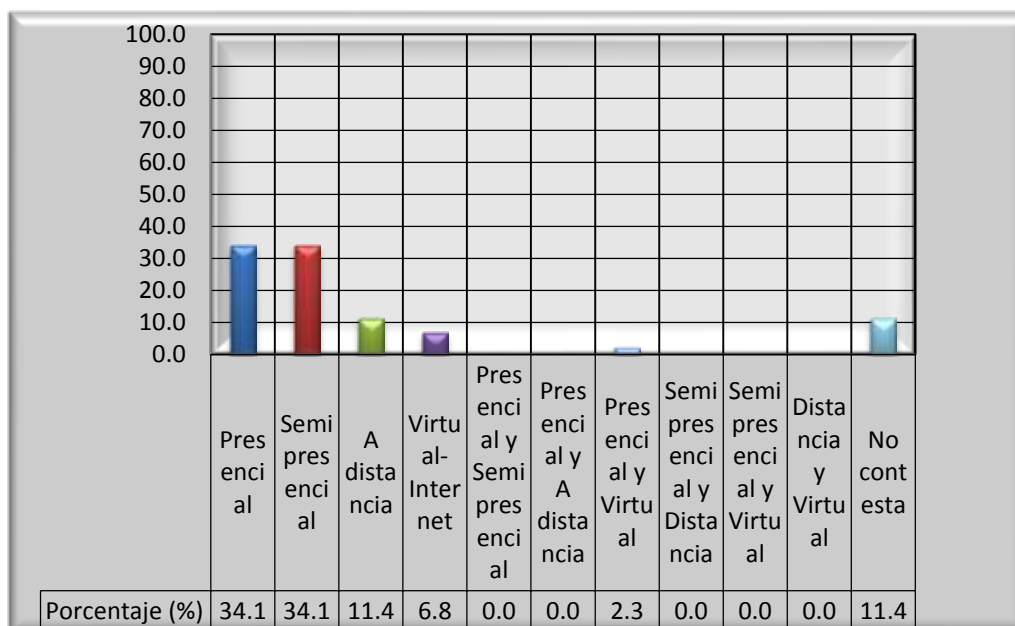


Figura 14. Prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse.

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño



En la figura catorce podemos observar que de los cuarenta y cuatro docentes encuestados quince docentes manifiestan que le gustaría recibir una capacitación presencial que equivale al 34.15; quince docentes responden que les gustaría recibir una capacitación semipresencial que equivale al 34,1%; cinco docentes responden que les gustaría recibir la capacitación a distancia y equivale al 11.4%; tres docentes responden que prefieren virtual-internet que equivale al 6.8%; uno responde que le gustaría presencial y virtual que equivale al 2.3% y cinco docentes no contestan que equivale al 11.4%. Con estos resultados podemos planificar el curso taller para los docentes de forma semipresencial o presencial ya que igual acogida se tendrá de parte de los docentes investigados de esta unidad educativa.

Tabla 15. Prefiere cursos presenciales o semipresencial en que horarios le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
De lunes a viernes	7	15,9
Fines de semana	22	50,0
No contesta	15	34,1
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

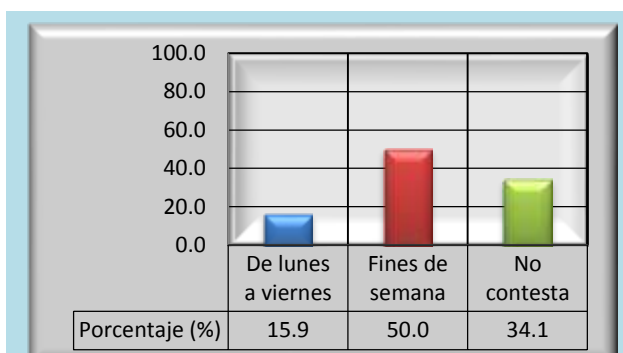


Figura 15. Prefiere cursos presenciales o semipresencial en que horarios le gustaría capacitarse

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato

En la figura quince se puede observar que siete docentes responden que les gustaría recibir una capacitación de lunes a viernes que equivale al 15.9%, veinte dos docentes responden que prefieren los fines de semana que equivale al 50%; quince docentes no contestan que equivale al 34.1%. Con estos resultados se facilita el diseño del curso taller para capacitar a los docentes de esta importante institución educativa.

Tabla 16. En qué temáticas le gustaría capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Pedagogía	10	11,2
Teorías del aprendizaje	3	3,4
Valores y Educación	4	4,5
Gerencia/Gestión educativa	4	4,5
Psicopedagogía	1	1,1
Métodos y recursos didácticos	9	10,1
Diseño y recursos didácticos	4	4,5
Evaluación del aprendizaje	9	10,1
Políticas educativas para la administración	2	2,2
Temas relacionados con las materias a su cargo	14	15,7
Formación en temas de mi especialidad	10	11,2
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	5,6
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	10	11,2
No Contesta	4	4,5
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

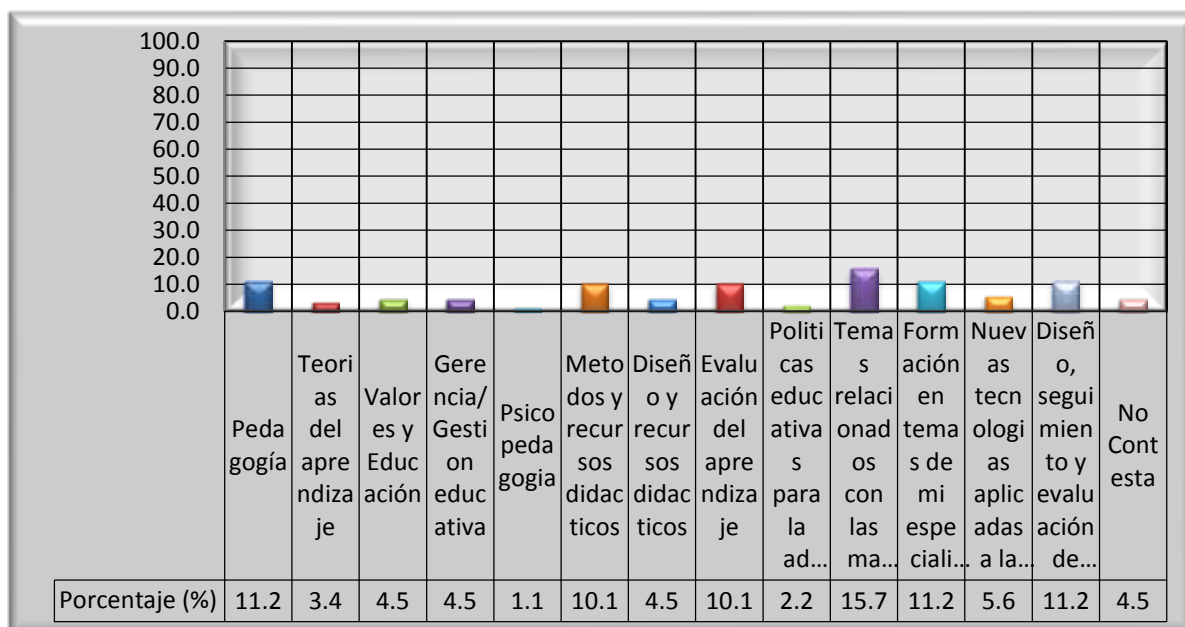


Figura 16. En qué temáticas le gustaría capacitarse

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura dieciséis se puede apreciar que de los cuarenta y cuatro docentes encuestados responden con diez respuestas que les gustaría capacitarse en temáticas de Pedagogía que equivale a un porcentaje de 11.2% ; tres docentes responden que les gustaría capacitarse en temáticas de Teorías del aprendizaje que equivale al 3.4%; con cuatro respuestas prefieren temáticas de Gerencia / Gestión educativa que equivale al 4.5%; con una

respuesta les gustaría en Psicopedagogía que equivale al 1,1,%; con nueve respuestas les gustaría en temáticas de Métodos y recursos didácticos que equivale al 10.1%; cuatro docentes responden que quieren temáticas de Evaluación del aprendizaje que equivale al 10.1%; dos docentes responden que les gustaría en temáticas de Políticas educativas para la administración que equivale al 2.2%; catorce docentes responden que les gustaría temáticas relacionados con las materias a su cargo que equivale al 15.7%; con diez respuestas los docentes prefieren temáticas de Formación en temas de su especialidad que equivale al 11.25; con cinco respuestas los docentes prefieren temáticas de Nuevas tecnologías aplicadas a la educación que equivale al 5.6%; con diez respuestas los docentes también manifiestan que le gustaría temáticas de Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos que equivale al 11.2%; y con cuatro respuestas los docentes no contestan que equivale al 4.5%. Con estos porcentajes es fácil deducir que los requerimientos de temáticas a capacitarse son: en Pedagogía, en temáticas relacionados con las materias a su cargo, en formación de temas de su especialidad, en temáticas de Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos; temas que servirán para elaborar el curso taller de formación de los docentes investigados de nivel de bachillerato por qué es evidente que la necesidad de capacitarse es en todas las temáticas educativas que conllevan al docente a un mejor desempeño en su función o rol como educador.

Tabla 17. Obstáculos que se presentan para capacitarse

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Falta de tiempo	13	18,1
Altos costos de los cursos o capacitaciones	15	20,8
Falta de información	12	16,7
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	7	9,7
Falta de temas acordes con su preferencia	16	22,2
No es de su interés la capacitación profesional	3	4,2
Otro Ámbito	0	0,0
No contesta	6	8,3
Total	72	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

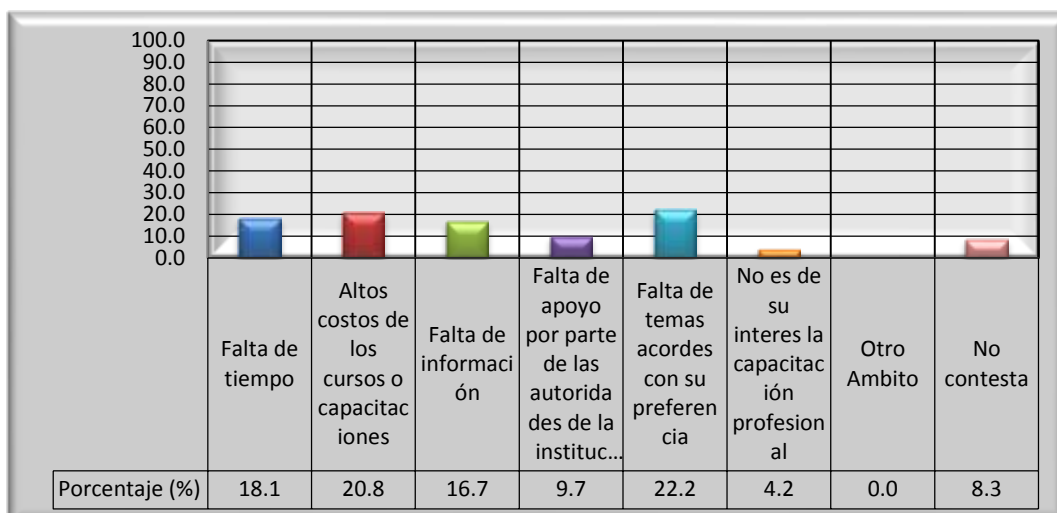


Figura 17. Obstáculos que se presentan para capacitarse

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura diecisiete con un porcentaje de 18,1% de encuestados manifiestan que el obstáculo para capacitarse es el factor tiempo; con el 20,8% responden que la dificultad para ello es los altos costos de los cursos o capacitaciones; con el 22,2% de encuestados manifiestan que los temas no están acorde con su preferencia. Con el 23.5% manifiestan que son la aparición de nuevas tecnologías; con el 40.4% manifiestan que es la necesidad de estar en permanente capacitación. Con estos resultados se podrá elaborar el seminario taller de formación docente considerando las dificultades más representativas para que sea factible al momento de ejecutarse logrando una mejor acogida y por ende provechosa para los docentes de la mencionada entidad educativa.

Tabla 18. Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
La relación del cursos con la actividad docente	24	30,4
El prestigio del ponente	4	5,1
Obligatoriedad de asistencia	2	2,5
Favorece mi ascenso profesional	11	13,9
La facilidad de horarios	6	7,6
Lugar donde se realiza el evento	3	3,8
Me gusta capacitarme	20	25,3
Otros Ámbitos	0	0,0
No contesta	9	11,4
TOTAL	79	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

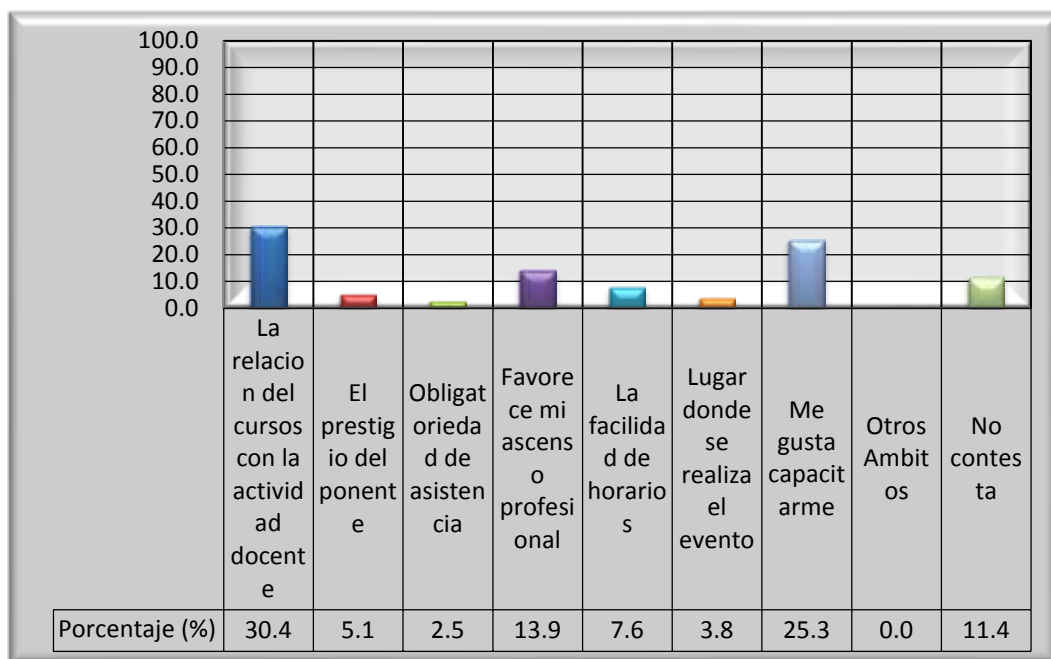


Figura 18. Motivos por los que asiste a cursos/capacitaciones

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura dieciocho se puede observar con un porcentaje de 30,4% de encuestados manifiestan que asisten a los cursos de capacitación cuando estos tiene relación con su actividad docente; con el 25,3% manifiestan que asisten porque les gusta capacitarse; con el 13,4% responden que asisten a los cursos de capacitación porque les favorece para ascenso profesional.

Tabla 19. Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aparición de nuevas tecnologías	17	25,8
Falta de cualificación profesional	5	7,6
Necesidades de capacitación continua y permanente	29	43,9
Actualización de leyes y reglamentos	11	16,7
Requerimientos personales	4	6,1
Otros Ámbitos	0	0,0
No contesta	7	10,6
TOTAL	66	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

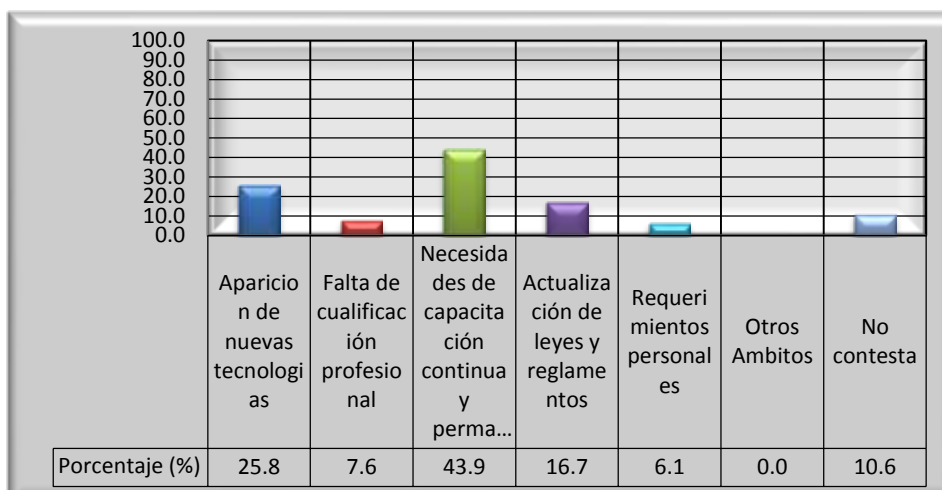


Figura 19. Motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura diecinueve con un porcentaje de 43,9% responden que uno de los motivos por lo que se imparte cursos de capacitación es la necesidad de capacitación continua y permanente; con un porcentaje de 25,8% de encuestados manifiestan que otra necesidad es la aparición de nuevas tecnologías y con el 16,7% de investigadores responden que es por la actualización de leyes y reglamentos. Estas respuestas no es tan fuera de contexto ya que es una realidad que se está viviendo dentro del ámbito educativo en todo el país; la aplicación del plan decenal por parte del Ministerio de Educación a obligado a directivos y docentes a buscar estrategias de innovación y actualización educativa.

Tabla 20. Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Aspectos teóricos	3	6,8
Aspectos técnicos/prácticos	8	18,2
Ambos	23	52,3
No contesta	10	22,7
Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Instituto Ismael Pérez Pazmiño

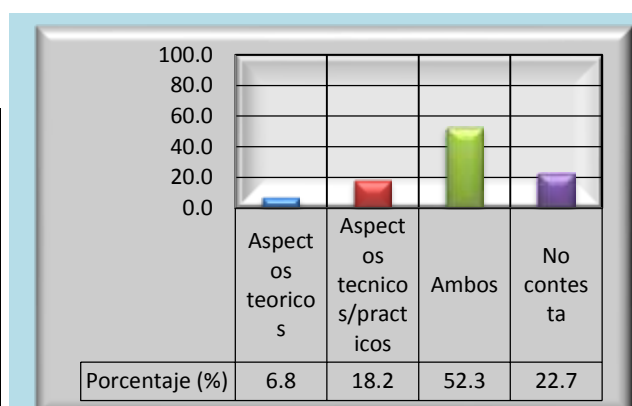


Figura 20. Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Instituto Ismael Pérez Pazmiño

En la figura veinte se puede observar con un porcentaje de 6,8% se interesan por el aspecto teórico, con un porcentaje de 18,2% responden que les interesa el aspecto técnico/práctico, con el 52,3% responden que son muy importantes tanto los aspectos teóricos, como los aspectos técnicos al momento de planificar y ejecutar un curso de capacitación; de esta manera tener muy en cuenta para combinar los talleres con teoría y práctica para que los resultados sean satisfactorios para los docentes que participen de la capacitación

### 3.3. Análisis formativo.

#### 3.3.1. Clasificación de las preguntas del bloque 6 de las encuestas.

Bloque 6 “La persona en el contexto formativo”.

N°	La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	2	4,55	2	4,55	10	22,73	17	38,64	10	22,73	3	6,82	44	100,00
2	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	2	4,55	1	2,27	4	9,09	21	47,73	15	34,09	1	2,27	44	100,00
3	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	2,27	7	15,91	11	25,00	17	38,64	6	13,64	2	4,55	44	100,00
4	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00	1	2,27	12	27,27	17	38,64	10	22,73	4	9,09	44	100,00
5	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	4,55	3	6,82	10	22,73	11	25,00	18	40,91	0	0,00	44	100,00
6	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	2	4,55	2	4,55	7	15,91	17	38,64	15	34,09	1	2,27	44	100,00
7	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	2	4,55	6	13,64	11	25,00	12	27,27	12	27,27	1	2,27	44	100,00
8	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	2,27	1	2,27	8	18,18	19	43,18	15	34,09	0	0,00	44	100,00
9	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución	2	4,55	1	2,27	6	13,64	19	43,18	15	34,09	1	2,27	44	100,00



10	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	2	4,55	0	0,00	7	15,91	18	40,91	17	38,64	0	0,00	44	100,00
11	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	2	4,55	0	0,00	3	6,82	16	36,36	21	47,73	2	4,55	44	100,00
12	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	2,27	0	0,00	1	2,27	17	38,64	23	52,27	2	4,55	44	100,00
13	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0,00	0	0,00	1	2,27	17	38,64	24	54,55	2	4,55	44	100,00
14	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	4	9,09	5	11,36	12	27,27	11	25,00	8	18,18	4	9,09	44	100,00
15	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	2	4,55	1	2,27	9	20,45	10	22,73	21	47,73	1	2,27	44	100,00
16	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	2	4,55	0	0,00	3	6,82	7	15,91	32	72,73	0	0,00	44	100,00
17	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	2	4,55	1	2,27	1	2,27	18	40,91	21	47,73	1	2,27	44	100,00
18	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	2	4,55	2	4,55	5	11,36	19	43,18	15	34,09		2,27	44	100,00

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño.

Bloque 6 “La organización y la formación”.

N°	La organización y la formación	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	2	4,55	4	9,09	11	25,00	15	34,09	11	25,00	1	2,27	44	100,00
2	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	2,27	3	6,82	12	27,27	13	29,55	13	29,55	2	4,55	44	100,00
3	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	5	11,36	8	18,18	13	29,55	11	25,00	7	15,91	0	0,00	44	100,00
4	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	5	11,36	6	13,64	17	38,64	8	18,18	6	13,64	2	4,55	44	100,00
5	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	6	13,64	18	40,91	10	22,73	9	20,45	1	2,27	44	100,00
6	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	7	15,91	10	22,73	13	29,55	4	9,09	7	15,91	3	6,82	44	100,00
7	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	2,27	4	9,09	7	15,91	15	34,09	16	36,36	1	2,27	44	100,00
8	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	3	6,82	9	20,45	10	22,73	8	18,18	11	25,00	3	6,82	44	100,00
9	36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	3	6,82	2	4,55	8	18,18	17	38,64	11	25,00	3	6,82	44	100,00
10	38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	4	9,09	5	11,36	5	11,36	15	34,09	12	27,27	3	6,82	44	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño.

Bloque 6 “La tarea educativa”.

N°	La tarea educativa	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	6	13,64	0	0,00	11	25,00	10	22,73	17	38,64	0	0,00	44	100,00
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	3	6,82	2	4,55	5	11,36	22	50,00	12	27,27	0	0,00	44	100,00
3	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	1	2,27	4	9,09	7	15,91	20	45,45	12	27,27	0	0,00	44	100,00
4	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,00	1	2,27	15	34,09	19	43,18	9	20,45	0	0,00	44	100,00
5	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	1	2,27	1	2,27	9	20,45	15	34,09	17	38,64	1	2,27	44	100,00
6	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	4	9,09	6	13,64	12	27,27	12	27,27	10	22,73	0	0,00	44	100,00
7	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	2	4,55	0	0,00	1	2,27	16	36,36	24	54,55	1	2,27	44	100,00
8	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección,	2	4,55	0	0,00	4	9,09	12	27,27	24	54,55	2	4,55	44	100,00

	tareas, experiencias, plan de aula...)														
9	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	2	4,55	1	2,27	2	4,55	12	27,27	24	54,55	3	6,82	44	100,00
10	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	2,27	3	6,82	9	20,45	9	20,45	20	45,45	2	4,55	44	100,00
11	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	2,27	2	4,55	6	13,64	9	20,45	25	56,82	1	2,27	44	100,00
12	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	4,55	6	13,64	5	11,36	17	38,64	11	25,00	3	6,82	44	100,00
13	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	2,27	1	2,27	7	15,91	20	45,45	14	31,82	1	2,27	44	100,00
14	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	1	2,27	1	2,27	9	20,45	17	38,64	14	31,82	2	4,55	44	100,00
15	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	2	4,55	0	0,00	2	4,55	20	45,45	18	40,91	2	4,55	44	100,00
16	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	2	4,55	1	2,27	3	6,82	12	27,27	25	56,82	1	2,27	44	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño.

### 3.3.2. Media aritmética bloque 6.

Tabla 21. Media aritmética del bloque de preguntas 6 “Análisis de la Formación”

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	MEDIA OBTENIDA													
	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La persona en el contexto formativo	1,72	3,91	1,78	4,04	6,61	15,03	15,33	34,85	17,11	38,89	1,44	3,28	44	100
La organización y la formación	3,10	7,05	5,70	12,95	11,40	25,91	11,60	26,36	10,30	23,41	1,90	4,32	44	100
La tarea educativa	1,94	4,40	1,88	4,26	6,81	15,48	15,56	35,37	16,63	37,78	1,19	2,70	44	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño.

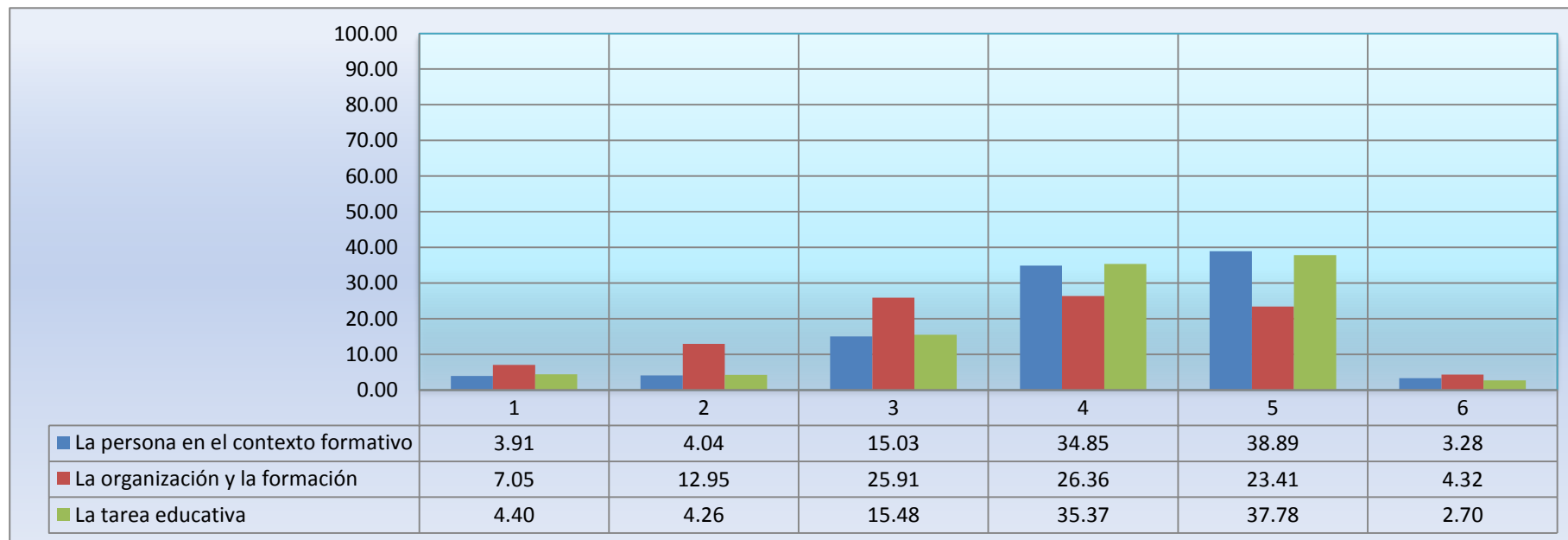


Figura 21. Media aritmética del bloque de preguntas 6 “análisis de la formación”

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño.

## **Análisis de la media obtenida del bloque 6 “Tabla 21”**

- **La persona en el contexto formativo:** los mayores porcentajes se concentran en el nivel cuatro con un porcentaje de 34,85% y en el nivel cinco con un porcentaje de 38,89%, los cuarenta y cuatro docentes investigados conocen las posibilidades didácticas de la informática, desarrollan las estrategias para la motivación, conocen aspectos relacionados con la psicología del alumno, conocen la interacción profesor alumno en la comunicación didáctica, perciben con facilidad problemas de los estudiantes, la formación académica es adecuada para trabajar con el alumnado, su lenguaje oral y escrito es adecuado para trabajar con los estudiantes, la formación profesional le permite orientar el aprendizaje, identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales, considera que los estudiantes son artífices de sus propio aprendizaje, plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación respectivamente, pero los resultados de los niveles dos y tres también nos arrojan porcentajes importantes de un 15,03% en el nivel tres y en el nivel dos de 4,04%, a pesar de ser porcentajes no muy significativos, se considerará para motivar a los docentes durante la ejecución del taller de capacitación sobre la importancia de la auto preparación ya que como profesional en el ámbito educativo cada uno es artífice de construir sus propios conocimientos y de avanzar a la par de la ciencia, la tecnología ya que vivimos en un mundo globalizado.

- **La organización y la formación:** En los niveles más altos tenemos con un porcentaje de 26.36% los cuarenta y cuatro docentes encuestados conocen el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI, analizan el clima organizacional de la estructura institucional, conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución, conocen las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades educativas, describe las cualidades y las funciones del tutor, plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, aplica técnicas para la acción tutorial, analiza la estructura organizacional institucional, diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente, en el nivel dos se obtuvo un resultado de 12,95%; y en el tres se obtuvo un porcentaje de 25,91%; estas valoraciones determinan que de la población docente investigada hay inconformidad y apatía por la administración, organización, liderazgo de los directivos; situación que afecta el normal desempeño de todos los que conforman la comunidad educativa.

**La tarea educativa:** Con una valoración para los niveles más altos de 37,78 % los cuarenta y cuatro docentes encuestados manifiestan que analizan los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, analizan los factores que condiciona la calidad de la enseñanza en el

bachillerato, conocen técnicas básicas para la investigación en el aula, planifican, ejecutan y dan seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, realizan la planificación macro y micro curricular, utilizan adecuadamente los medios visuales como recursos didácticos, diseñan y aplican técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio, utilizan recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje. Es importante mencionar al observa los porcentajes bajos del nivel dos y tres que existen docentes con poco conocimiento y compromiso sobre la tarea educativa y es aquí en donde se deben proponer soluciones que contribuyan a mejorar la formación docente.

### 3.3.3. La organización y la formación.

Tabla 22. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	56,8
No	18	40,9
No contesta	1	2,3
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

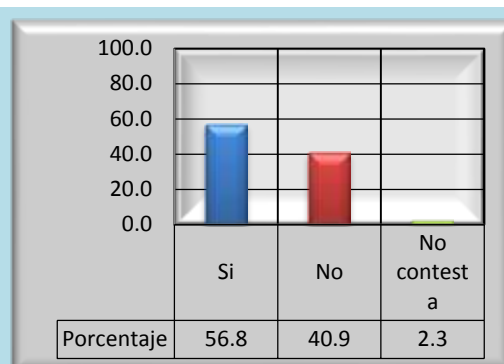


Figura 22. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura veintidós con un porcentaje de 56,8% de investigados manifiestan que la institución donde laboran si ha propiciado cursos en los dos últimos años y con el 40,9% de encuestados manifiestan que no se ha dado estos cursos de capacitación.

Tabla 23. La institución está propiciando cursos/seminarios

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	13,6
No	33	75,0
No contesta	5	11,4
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

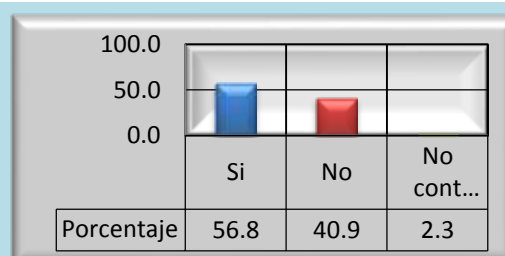


Figura 23. La institución está propiciando cursos/seminarios

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura veintitrés un porcentaje de 75,0% responde que no está propiciando actualmente cursos de capacitación y el 13,6% responde que si está actualmente propiciando la institución cursos de formación docente.

Tabla 24. Los cursos se realizan en función de:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	7	12,7
Necesidades de actualización curricular	8	14,5
Leyes y reglamentos	1	1,8
Asignaturas que usted imparte	8	14,5
Reforma curricular	1	1,8
Planificación y programación curricular	5	9,1
Otros Ámbitos	0	0,0
No contesta	25	45,5
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

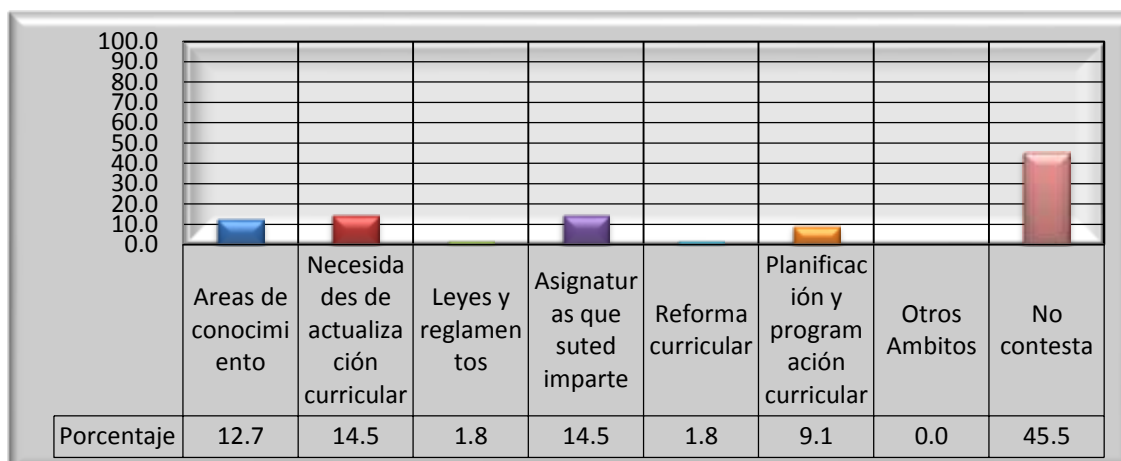


Figura 24. Los cursos se realizan en función de:

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura veinticuatro y nueve con un porcentaje de 14,5% responde que los cursos se realizan en función de las asignaturas que ellos imparten y con el mismo porcentaje también responden que los cursos se imparten por la necesidad de actualización curricular. Y el 45,5% no contesta lo cual es preocupante ya que evaden dar una respuesta; es fácil deducir que la unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño no está realizando cursos de capacitación apegado a las realidades y necesidades de docentes y alumnos. Los cursos de formación deben fundamentarse seriamente en las debilidades de los maestros y en las exigencias de los nuevos estándares educativos; solo así se podrá desarrollar cursos o talleres prácticos y dar soluciones a las necesidades de formación.



Tabla 25. Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente.

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	9	20,5
Casi siempre	5	11,4
A veces	13	29,5
Rara vez	12	27,3
Nunca	3	6,8
No contesta	2	4,5
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño

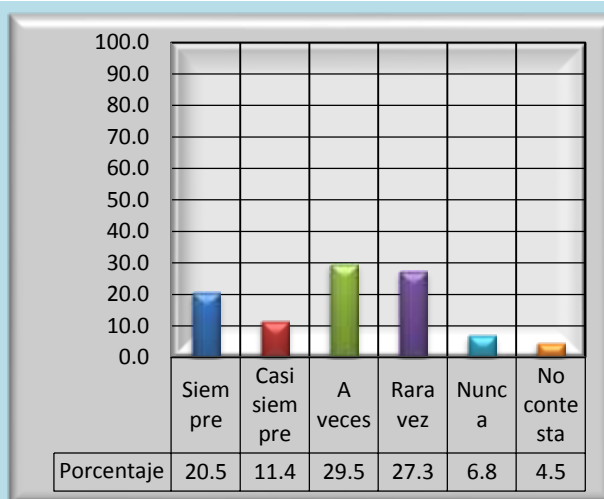


Figura 25. Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente.

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura veinticinco con un porcentaje de 29,5% responde que a veces los directivos fomentan cursos de participación del profesorado para que se capaciten; con el 27,3% de encuestados manifiestan que rara vez promueven los directivos cursos de formación docente y con el 20,5% responden que siempre están fomentando los directivos estos cursos de capacitación, “La norma ISO 9001, es un documento cuya estrategia singular es estar en permanente búsqueda de la mejora continua de los procesos educativos basados en cinco grupos de requisitos “); aspectos que los directivos deben conocer y aplicar como responsables de desarrollar con eficacia y pertinencia los programas, proyectos, planificaciones y todo lo que tenga que ver con la tarea docente ofreciendo un servicio de calidad a los educandos.

### 3.3.4. La tarea educativa.

Tabla 26. Las materias que imparte tienen relación con su formación

opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	88,6
No	1	2,3
No contesta	4	9,1
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

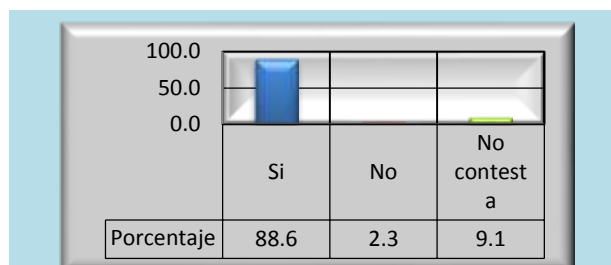


Figura 26. Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Instituto Ismael Pérez Pazmiño

En la figura veintiséis podemos observar que de los cuarenta y cuatro docentes encuestados cuatro no contestan que corresponde al 9,10%; treinta nueve docentes responden que si imparten materias relacionadas con su área de formación lo que representa el 88,6% demostrándose que el éxito en el proceso del aprendizaje de los educandos tiene que ver con la habilidades y técnicas que posee el docente y las utiliza durante el desarrollo de la clase; por eso es importante que los docentes siempre estén ubicados según su perfil profesional.

Tabla 27. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Primero	6	13,6
Segundo	5	11,4
Tercero	5	11,4
Primero y Segundo	2	4,5
Primero y Tercero	0	0,0
Segundo y tercero	4	9,1
Primero, Segundo y Tercer año	5	11,4
No contesta	17	38,6
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

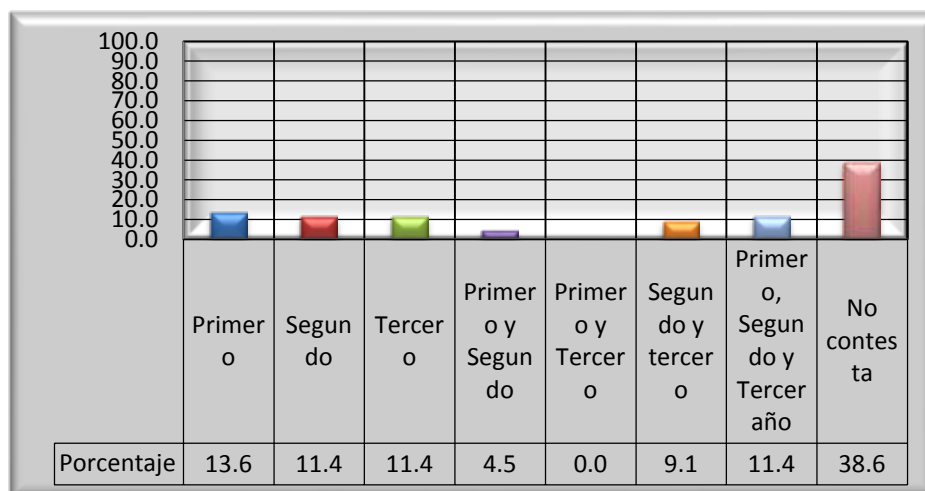


Figura 27. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura veintisiete se puede observar que de los cuarenta y cuatro docentes encuestados; tenemos diecisiete docentes que no contestan que corresponde al 38,6%, seis docentes responden que imparten asignaturas en primero bachillerato y representa el 13,6%, cinco docentes imparten asignaturas en segundo bachillerato que equivale al 11,4%, también cinco docentes imparten en el segundo bachillerato que representa el 11,4%, cuatro

docentes imparten asignaturas en el segundo y tercero bachillerato que representa el 9,10%, y dos docentes imparten en el primero y segundo bachillerato que representa el 4,5%; de esta manera queda demostrado que los docentes se encuentran distribuidos e imparten sus asignaturas en diferentes cursos del nivel de bachillerato. En la actualidad contamos con el BGU siendo un punto estratégico acertado de parte del Ministerio de educación ya que los docentes se distribuyen en los tres años de bachillerato habiendo continuidad en las distintas áreas consideradas dentro de la malla curricular que constan en la LOEI.

### 3.4. Los cursos de formación.

Tabla 28. Número de cursos a los que asistido en los dos últimos años

opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 1 a 5	28	63,6
De 6 a 10	2	4,5
De 11 a 15	0	0,0
De 16 a 20	0	0,0
De 21 a 25	0	0,0
De 26 a 30	0	0,0
De 31 a 35	0	0,0
De 36 a 40	0	0,0
De 41 a 45	0	0,0
De 46 a 50	0	0,0
Más de 51	0	0,0
No contesta	14	31,8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de La Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

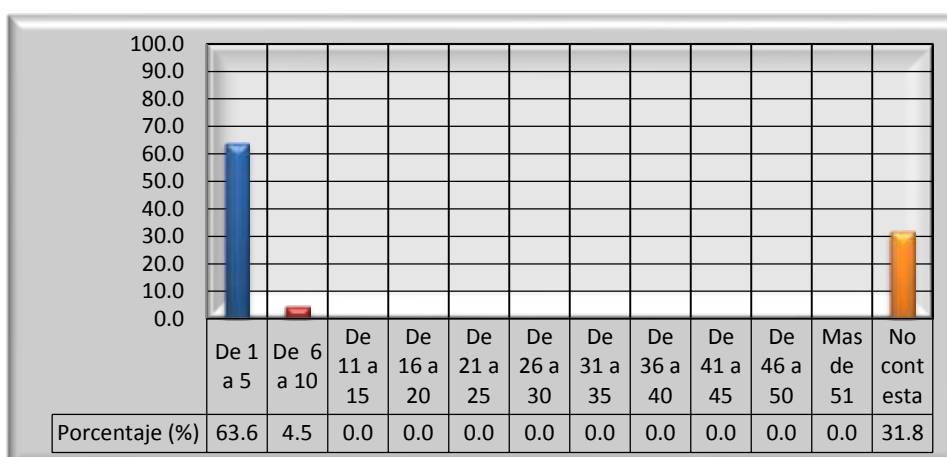


Figura 28. Número de cursos a los que asistido en los dos últimos años

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de La Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura treinta y tres podemos observar que 28 docentes contestan que han asistido con una frecuencia de uno a cinco cursos en los dos últimos años, lo que equivale a un porcentaje de 63,5%; dos docentes responden de seis a diez cursos en los últimos dos años que representa un porcentaje de 4,5% y catorce docentes no contestan y esto equivale a un porcentaje de 31,8%. Con estos valores se puede deducir que los docentes en los últimos dos años no han sido capacitados y tampoco ellos han buscado capacitarse por su cuenta, la falta de actualización y renovación de técnicas y didácticas pedagógicas posiblemente este incidiendo en la dificultad de obtener una alta calidad en la educación de la población estudiantil que concurre a este centro educativo.

Tabla 29. Totalización en horas

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
0-25 horas	2	4,5
26-50 horas	1	2,3
51-75 horas	0	0,0
76- 100 horas	5	11,4
Más de 76 horas	20	45,5
No contesta	16	36,4
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

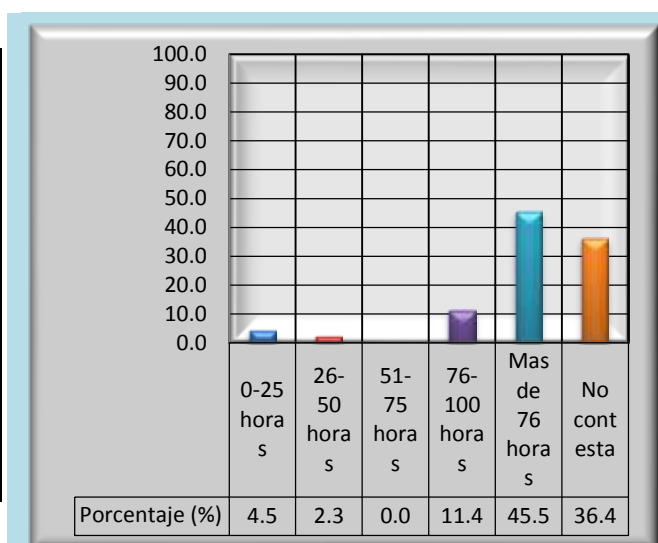


Figura 29. Totalización en horas

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura veintinueve se obtuvo los siguientes resultados; veinte docentes responden que han asistido más de 76 horas que es el valor más representativo; pero 16 docentes no contestan que equivale a un porcentaje de 36,45%; en contrastación con la figura 29 que evidenciado que los docentes investigados no han asistido a cursos de capacitación y de forma obligatoria ahora se siente comprometido de prepararse ya que con las evaluaciones constantes por parte del Ministerio de Educación; el maestro tiene que estar en constante innovación y actualización pedagógica y además con esta información estadística nos facilita diseñar el curso taller para capacitar a los docentes de bachillerato cubriendo de alguna manera las necesidades formativas de los maestros de la Unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño.

Tabla 30. Hace qué tiempo realizó el último curso

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
De 1 a 5 meses	3	6,8
De 6 a 10 mese	5	11,4
De 11 a 15 meses	13	29,5
De 16 a 20 meses	2	4,5
De 21 a 24 meses	4	9,1
Más de 25 meses	3	6,8
No contesta	14	31,8
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

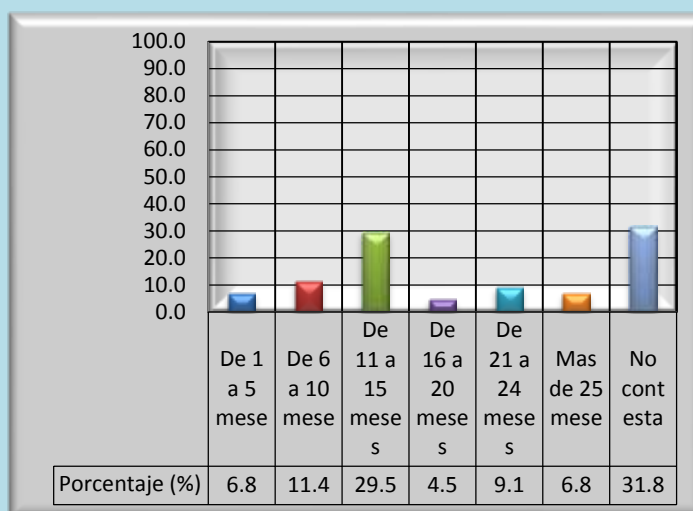


Figura 30. Hace qué tiempo realizó el último curso

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En la figura treinta tenemos que trece docentes han realizado el último curso de 11 a 15 meses que equivale a un porcentaje de 29,5%; 5 docentes han asistido al último curso en 6 a 10 meses que equivale un porcentaje de 11,45%; 14 docentes no responden que equivale a un porcentaje de 31,8%. Estas porcentajes son desalentadores ya que el docentes siempre debe buscar tiempo y espacio para capacitarse y la mejor estrategia que esta utilizando el Ministerio de educación son las exigencias obligatorias de las evaluaciones a los maestros por lo tanto tiene que asistir a los cursos de capacitaciones continuos que esta ejecutando el gobierno.

Tabla 31. Quién auspicio el último curso

Opción	Frecuencia	Porcentaje (%)
Gobierno	16	35,6
De la institución donde labora	15	33,3
Beca	5	11,1
Por cuenta propia	4	8,9
Otro auspicio	0	0,0
No contesta	5	11,1
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

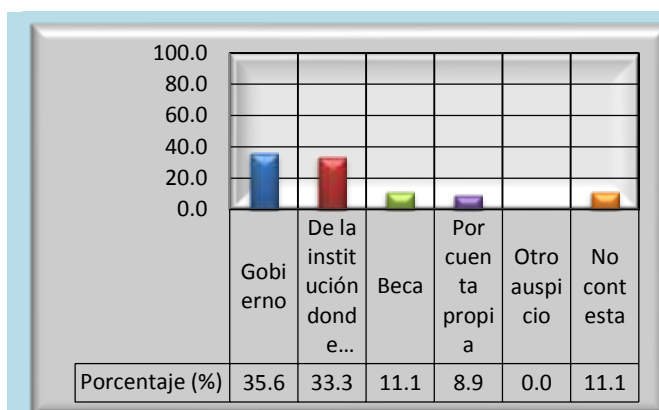


Figura 31. Quién auspicio el último curso

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño

En base a los resultados obtenidos podemos decir que; el 35,6 %, pone de manifiesto que el curso de formación fue auspiciado por el Ministerio de Educación; 15 docentes responden que fue la institución en donde labora con un porcentaje de 33,3%; 5 docentes asistieron por un beca obtenida que equivale al 11,1%; 4 docentes con recursos propios que equivale al 8,9%; y c5 docentes no contestan que equivale al 11,15. Es compromiso del Gobierno (MEC), de los directivos, de los docentes auspiciar y asistir a los cursos de capacitación para asegurar una educación integral de calidad y calidez en beneficio de toda la población estudiantil y por ende en ben4efico y progreso dela sociedad cumplimiento con una de las políticas que establece la Ley de Educación y Cultura.

## **CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE**

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

Diseño de proyectos educativos dirigido a los docentes de bachillerato de la unidad educativa “Ismael Pérez Pazmiño”, de la provincia de El Oro, ciudad de Machala, periodo 2012 – 2013.

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

El curso será semipresencial, por disposición de tiempo por parte del docente de bachillerato, quienes han expresado su interés en este tipo de modalidad.

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

##### **Objetivo General:**

- Desarrollar un plan de capacitación para el diseño, seguimiento y evaluación de proyectos educativos dirigido a los docente de bachillerato de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño” de la provincia de El Oro, ciudad de Machala, para el periodo 2012 - 2013.

##### **Objetivos específicos:**

- Describir los procesos para el diseño, seguimiento y evaluación de proyectos educativos a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño”.
- Exponer los planes educativos y escoger los que pudieran tener mayor impacto positivo para los estudiantes de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño”.
- Presentar a las autoridades del plantel los proyectos educativos viables con la finalidad de ejecutarlos en el corto plazo dentro de la Unidad Educativa “Ismael Pérez Pazmiño”.

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

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

Nivel 2: Docentes que poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3 a 5 años, que está compuesto por 31 docentes entre 44 que componen la planta docente de bachillerato.

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

- Laptop.



- Tablet.
- Internet
- Infocus.

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

El curso de formación/capacitación está dirigido a los docentes de bachillerato de la unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño:

- ✓ El taller consiste en diseño de proyectos educativos.

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

1. Proyectos educativos
  - 1.1. Definición de proyecto
  - 1.2. Definición de proyecto educativo
  - 1.3. Objetivos
  - 1.4. Importancia
2. Partes que conforman un proyecto (Parte 1)
  - 2.1. Justificación
  - 2.2. Planteamiento del problema
  - 2.3. Objetivos
  - 2.4. Marco teórico
3. Partes que conforman un proyecto (Parte 2)
  - 3.1. Hipótesis
  - 3.2. Variables
  - 3.3. Metodología
  - 3.4. Guion esquemático
  - 3.5. Cronograma
  - 3.6. Presupuesto
  - 3.7. Bibliografía
  - 3.8. Anexos
4. Elaboración de un proyecto educativo
  - 4.1. Formación de grupos (máximo de 3 integrantes)
5. Seguimiento de un proyecto educativo

6. Evaluación del proyecto educativo
7. Exposición de los proyectos educativos
8. Presentación de los proyectos educativos a las autoridades del plantel.

## **CONTENIDO CIENTÍFICO**

### **1. Proyectos educativos**

#### **1.1. Definición de proyecto**

El proyecto de investigación comprende el conjunto de elementos teóricos y metodológicos que le permiten al investigador aplicar técnicas e instrumentos, para alcanzar los objetivos de estudio y contestar las interrogantes de conocimiento que se ha planteado.

#### **1.2. Definición de proyecto educativo**

Diseñar un proyecto educativo significa planear un proceso para alcanzar una meta educativa, objetivos de aprendizaje. Esto implica desde la selección del problema surgido en un contexto educativo particular, su tratamiento hasta la presentación del informe.

En otros términos, corresponde la realización de varias etapas interrelacionadas de concepción, planeamiento, formulación de acciones, implementación y evaluación.

#### **1.3. Objetivos del proyecto educativo**

El objetivo principal de un proyecto es resolver, en forma organizada y planificada, un problema previamente identificado en su realidad educativa, aprovechando para ello los recursos disponibles y respetando ciertas restricciones impuestas por la tarea a desarrollar y por el contexto.

#### **1.4. Características del proyecto educativo**

Como parte de las características de un proyecto de innovación educativa, podemos mencionar las siguientes:

- Surge de una necesidad identificada en el contexto educativo, de los intereses personales o del grupo y/o de los objetivos de aprendizaje enmarcados por el docente.
- Implica una reflexión en la cual se confrontan, por una parte, las necesidades y, por otra, los medios para satisfacerlas.

- Durante su formulación, se explicita el problema a resolver, los objetivos del proyecto, las necesidades y los recursos disponibles, se distribuyen responsabilidades y se definen los plazos para cada actividad.
- El proyecto, al ser grupal, requiere del compromiso de cada uno de los miembros involucrados y de la organización conjunta de las actividades a realizar.
- El proyecto debe ser evaluado en forma permanente, confrontando el trabajo realizado con el proyectado y analizando también el proceso de realización. También debe ser analizado el resultado final de él, en términos del impacto que este significó para su comunidad educativa.

## **2. Partes que conforman un proyecto (Parte 1)**

### **2.1. Justificación**

Para justificar un tema de investigación, se debe responder a la indagación **¿por qué investigar?**, de tal manera que el o los postulantes deberán señalar con precisión los diferentes criterios que le llevaron a seleccionar y delimitar el tema de tesis. Con la finalidad de que se describa la relevancia de su tema a investigar, **por qué es conveniente** llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivarán de ella.

Con el propósito de orientar la redacción del tema seleccionado, se han establecido una secuencia de indagaciones de tal manera que sus respuestas permitirán ir elaborando la justificación, incorporando en su orden: antecedentes, criterios teóricos, institucionales, personales y operativos.

### **2.2. Planteamiento del problema**

Se refiere a un proceso de comprensión-interpretación de un objeto de estudio, a través de una descripción sistemática y lógica de la ocurrencia de hechos en relación a la situación o problema, considerando los siguientes elementos:

#### **a) Contextualización**

Consiste en recoger y organizar evidencias de un problema en su contexto histórico- social, respecto a su origen, desarrollo y situación actual. Es importante que el investigador revise información en revistas, estadísticas, conversación con expertos, libros, periódicos, boletines, tesis, internet, etc. del tema en estudio, y si no se consigue información procesada acudir a información de campo a través de la observación, entrevistas, etc.

El crecimiento y desarrollo de un problema puede haberse dado durante siglos, décadas, lustros o en menor tiempo. (HERERA, Luis y otros 2002)

## **b) Análisis**

En esta parte del proyecto de investigación se debe explicar las raíces o causas más profundas que están provocando el problema y a su vez los efectos que se están produciendo. Para mayor comprensión y para poder encontrar la lógica del problema se recomienda utilizar uno de los recursos metodológicos muy prácticos y que propicia una actividad dinámica, como es el **árbol de problemas**, como una herramienta que conlleva a un análisis básico del problema.

Para la formulación del problema central se debe plantear la interrogante principal que es la que generó el trabajo, y direcciona todo el proceso de investigación. El problema central debe ser enunciado con claridad, brevedad y precisión. (Resumido de HERRERA, Luis y otros, Tutoría de a investigación, AFEFCE, 2002, Quito-Ecuador)

### **2.3. Objetivos**

El objetivo es la expresión que formula el resultado que se espera alcanzar mediante el proceso investigativo; para su elaboración debe constar de “dos partes fundamentales: de un verbo en infinitivo y de la variable a medirse.” *cit. de HERRERA, Luis y otros, Tutoría de la investigación, AFEFCE.*

### **2.4. Marco teórico**

El marco teórico es “un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar al problema”. (Sabino 1985, p.68). No se trata de categorías y conceptos universales, sino aquellos referidos específicamente al tema en estudio y definidos con los contenidos bibliográficos y de la realidad concreta. En otros términos el marco teórico es la síntesis conceptual que sirve de fundamento científico al objeto de estudio. Como principales características, el marco teórico debe tener pertinencia respecto al problema que se investiga, debe ser actualizado, sólidamente argumentado, estructurado, coherente y dosificado en su contenido.

### **3. Partes que conforman un proyecto (Parte 2)**

#### **3.1. Hipótesis**

Las hipótesis son suposiciones sujetas a comprobación empírica y a verificación en la realidad (según la investigación cuantitativa) o “explicaciones tentativas del fenómeno investigado que se formulan como proposiciones” (Hernández, 2003). Las hipótesis no necesariamente son verdaderas, pueden o no serlo, y pueden o no comprobarse con hechos, es decir con los resultados de la investigación. Son explicaciones tentativas, no los hechos en sí; de tal manera que, si con los resultados de la investigación no se comprueban las hipótesis no significa que el trabajo investigativo esté errado; sino que se requiere de nuevas teorías explicativas, con nuevos conocimientos o saberes relacionados con el objeto de estudio y en caso de comprobarse, el tema investigado pasa a formar parte del conocimiento (Resumido de Roberto Hernández y otros, Metodología de la investigación, 3ª. Edición, 2003; y de Lucas Achig, Guía para la elaboración de diseños de tesis, 2001).

#### **3.2. Variables**

Las variables son conceptos que por su limitado grado de abstracción, contienen contadas determinaciones de la realidad, lo cual hace posible su medición y cuantificación. Para comprender esta parte del diseño en el proceso metodológico, las variables se desprenden de las hipótesis; que se construyen precisamente para demostrarlas, específicamente de las particulares, porque allí están las proposiciones que en su conjunto están dentro de la hipótesis central. De tal manera que las variables no se extraen de la hipótesis central y no deben ser escogidas al azar sino como resultado del contenido de las hipótesis particulares.

Para evaluar operacionalmente una variable se consideran los siguientes criterios:

- Adecuación al contexto
- Capacidad para captar los componentes de la variable de interés
- Confiabilidad; y
- Validez.

#### **3.3. Metodología**

Continuando con el proceso de elaboración del diseño de la investigación, es importante establecer una diferenciación entre el método, las técnicas e instrumentos; para este efecto se deberán responder a las siguientes interrogantes:

1. ¿Qué es lo que se investiga? (Se refiere a los **Indicadores**)
2. ¿Cómo se investiga? (Responder, con qué **método**)
3. ¿A través de qué se investiga? (Es decir, con qué **técnicas**)
4. ¿Con qué se investiga? (Son los **instrumentos**)

### **3.4. Guion esquemático**

Según ACHIG, Lucas 2001, corresponde a la presentación de una estructura preliminar de los temas que serán abordados en la redacción de la tesis. En función del tipo de investigación que se realiza, para las ciencias empresariales en esta parte se recomienda hacer un ordenamiento por capítulos y su número de éstos corresponderá según su naturaleza.

### **3.5. Cronograma**

El cronograma de actividades es la distribución del tiempo total de un programa de investigación por actividades secuenciales o paralelas, lo que además implica la fijación de fechas, inicial y de terminación.

### **3.6. Presupuesto**

El presupuesto, en términos generales, es un instrumento de planeación que consiste en la estimación de los ingresos que generará el proyecto y de los egresos que ocasionará su ejecución.

### **3.7. Bibliografía**

La bibliografía es la lista de datos de las fuentes bibliográficas y documentales utilizadas como fuentes de consulta para la elaboración del diseño de la tesis. Para ordenar este procedimiento metodológico, es necesario hacer una clasificación entre libros, tesis, artículos de revistas, de periódicos, de internet, documentos y cualquier otro material que se requiera registrar. (ACHIG, Lucas. 2001)

### **3.8. Anexos**

En términos generales constituyen los documentos complementarios que están relacionados directamente con el objeto de estudio y son útiles para el proceso de investigación.

#### **4. Elaboración de un proyecto educativo**

##### **4.1. Formación de grupos (máximo de 3 integrantes)**

Se realizará la formación de grupos con un máximo de tres integrantes, quienes deberán formular proyectos educativos que se ajusten a la realidad educativa, social y económica de los estudiantes y del plantel.

#### **5. Seguimiento de un proyecto educativo**

El seguimiento consiste en el análisis y recopilación sistemáticos de información a medida que avanza un proyecto. Su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad de un proyecto y organización. Se basa en metas establecidas y actividades planificadas durante las distintas fases del trabajo de planificación. Ayuda a que se siga una línea de trabajo, y además, permite a la administración conocer cuando algo no está funcionando. Si se lleva a cabo adecuadamente, es una herramienta de incalculable valor para una buena administración y proporciona la base para la evaluación. Te permite determinar si los recursos disponibles son suficientes y están bien administrados, si tu capacidad de trabajo es suficiente y adecuada, y si estás haciendo lo que habías planificado.

#### **6. Evaluación del proyecto educativo**

La evaluación consiste en la comparación de los impactos reales del proyecto con los planes estratégicos acordados. Está enfocada hacia lo que habías establecido hacer, lo que has conseguido y cómo lo has conseguido. Puede ser formativa: tiene lugar durante la vida de un proyecto u organización con la intención de mejorar la estrategia o el modo de funcionar del proyecto y organización. También puede ser conclusiva: obteniendo aprendizaje a partir de un proyecto completado o una organización que ya no está en funcionamiento.

#### **7. Exposición de los proyectos educativos**

Es la demostración de los proyectos educativos realizados por un individuo o grupos de individuos.

La misma que será objeto de revisión, corrección por parte del evaluador o jurado calificador.

## 8. Presentación de los proyectos educativos a las autoridades del plantel.

Una vez finalizado el desarrollo de los proyectos educativos, será necesario su presentación a las autoridades del plantel para que conozcan sobre las propuestas que se desean llevar a cabo en el corto plazo.

### 4.5.2. DESCRIPCIÓN DEL CURRÍCULO VITAE DEL TUTOR QUE DICTARÁ EL CURSO

El perfil profesional del expositor será el siguiente:

- Sr. Henis Ulpiano Quiñonez
- Profesional en: Licenciado (a) en educación media, o carreras afines.
- Experiencia mínima 2 años como docente o conferencista.
- Habilidad para el manejo de grupos.
- Tenga residencia en la ciudad de Machala.

### 4.5.3. METODOLOGÍA

Contenido	Metodología	Recursos	Tiempo (horas clase)
Proyectos educativos Definición de proyecto Definición de proyecto educativo Objetivos Importancia	- Explicativa - Participativa - Activa	- Proyector - Pizarra - Marcador - Folletos	9 h

Contenido	Metodología	Recursos	Tiempo (horas clase)
Partes que conforman un proyecto (Parte 1) Justificación Planteamiento del problema Objetivos Marco teórico	- Explicativa - Dinámica, - Participativa - Investigativa	- Proyector - Pizarra - Marcador - Folletos	9 h



<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo (horas clase)</b>
Partes que conforman un proyecto (Parte 2) Hipótesis Variables Metodología Guión esquemático Cronograma Presupuesto Bibliografía Anexos	- Explicativa - Dinámica, - Participativa - Investigativa	- Proyector - Pizarra - Marcador - Folletos	<b>9 h</b>

<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo (horas clase)</b>
Elaboración de un proyecto educativo Formación de grupos (máximo de 3 integrantes)	- Dinámica, - Participativa - Aplicativa - Grupal	- Proyector - Pizarra - Marcador - Folletos	<b>9 h</b>

<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo (horas clase)</b>
Seguimiento de un proyecto educativo Evaluación del proyecto educativo	- Dinámica, - Participativa - Aplicativa - Grupal	- Proyector - Pizarra - Marcador - Folletos	<b>9 h</b>

<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo (horas clase)</b>
Exposición de los proyectos educativos	- Participativa - Aplicativa - Grupal	- Proyector - Pizarra - Marcador - Folletos	<b>9 h</b>

<b>Contenido</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo (horas clase)</b>
Presentación de los proyectos educativos a las autoridades del plantel.	- Participativa - Aplicativa - Grupal	- Proyector - Pizarra - Marcador - Folletos	<b>7 h</b>

#### 4.5.4. EVALUACIÓN

Contenido	Evaluación
Proyectos educativos Definición de proyecto Definición de proyecto educativo Objetivos Importancia	- Banco de preguntas - Cuestionario
Partes que conforman un proyecto (Parte 1) Justificación Planteamiento del problema Objetivos Marco teórico	- Banco de preguntas - Cuestionario
Partes que conforman un proyecto (Parte 2) Hipótesis Variables Metodología Guion esquemático Cronograma Presupuesto Bibliografía Anexos	- Banco de preguntas - Cuestionario
Elaboración de un proyecto educativo Formación de grupos (máximo de 3 integrantes)	- Proceso práctico - Creativo - Comprensivo
Seguimiento de un proyecto educativo Evaluación del proyecto educativo	- Proceso práctico - Creativo
Exposición de los proyectos educativos	- Proceso práctico - Creativo
Presentación de los proyectos educativos a las autoridades del plantel.	- Proceso práctico - Creativo

#### 4.6. DURACIÓN DEL CURSO

El curso tendrá una duración de 60 horas clase, los días sábado desde las 15h00 hasta las 18h00. Durante 6 semanas.

#### 4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE

Actividades	Noviembre				Diciembre			
	9	16	23	30	7	14	21	28
Proyectos educativos								
Definición de proyecto								
Definición de proyecto educativo								
Objetivos								
Importancia								
Partes que conforman un proyecto (Parte 1)								
Justificación								
Planteamiento del problema								
Objetivos								
Marco teórico								
Partes que conforman un proyecto (Parte 2)								
Hipótesis								
Variables								
Metodología								
Guión esquemático								
Cronograma								
Presupuesto								
Bibliografía								
Anexos								
Elaboración de un proyecto educativo								
Formación de grupos (máximo de 3 integrantes)								
Seguimiento de un proyecto educativo								
Evaluación del proyecto educativo								
Exposición de los proyectos educativos								
Presentación de los proyectos educativos a las autoridades del plantel.								

#### 4.8. COSTOS DEL CURSO

<b>A. RECURSOS HUMANOS</b>				
<b>Nº</b>	<b>Denominación</b>	<b>Tiempo (semanas)</b>	<b>Costo Mensual en USD \$</b>	<b>TOTAL</b>
1	Expositor	6 semanas	50.00	500.00
<b>SUBTOTAL</b>				<b>300.00</b>
<b>B. RECURSOS MATERIALES</b>				
<b>Nº</b>	<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>P/unitario</b>	<b>Precio Total</b>
1	Hojas INEN A4	500	0.01	5.00
2	Bibliografía	2	25	50.00
3	Lápices HB	3	1.20	3.60
4	Esferográficos	5	0.25	1.00
5	Borradores	2	0.35	0.70
6	Correctores	3	1.50	3.00
7	Resaltadores	3	0.90	2.70
8	CD ROOM	3	0.50	1.50
9	Perforadora	1	4.00	4.00
10	Grapadora	1	4.50	4.50
<b>SUBTOTAL</b>				<b>76.00</b>
<b>C. OTROS</b>				
1	Copias			10.00
2	Alquiler de proyector			60.00
3	Varios y misceláneos			30.00
<b>SUMATORIA DE LOS SUBTOTAL (A+B+C)</b>				<b>100.00</b>
<b>TOTAL</b>				<b>676.00</b>

#### 4.9. CERTIFICACIÓN

Para la obtención del certificado del seminario de capacitación, los docentes deberán tener al menos el 80% de asistencia.

Es decir, que de 20 horas clases, solo podrán faltar a 4 horas. Caso contrario, el docente no aprobará el curso.

Además, se podrá justificar máximo 4 horas clases.

## CONCLUSIONES

Luego de haber realizado la aplicación, tabulación, análisis y diagnóstico se llegó a determinar las necesidades de formación y capacitación en áreas específicas de cuarenta y cuatro docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño.

1. La Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño es una institución de carácter fiscal cuyos lineamientos y normativos se enmarcan en el Reglamento de la Ley de Educación Intercultural y Bilingüe, así como en la ley Orgánica de Educación y la Ley Orgánica del Servidor Público; cuyos fines son direccionar de forma organizada y con transparencia las instituciones involucradas en el quehacer educativo, como lo corrobora la investigación realizada a la Unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño.
2. Los docentes de bachillerato a pesar de tener un nivel alto de conocimiento en cuanto a la didáctica con aplicación de la informática; se evidencia en los niveles bajos la necesidad de mejorar sus conocimientos, fortalecer y potenciar la formación profesional, con la finalidad de fortalecer las prácticas educativas, y lograr alcanzar los estándares de desempeño profesional propuestos por el Ministerio de Educación y cultura del Ecuador. (resultados obtenidos en la tabla 21) relacionada a la formación docente, nivel 1, 2 y 3 “bajas”.
3. Los docentes de bachillerato (44 maestros) de la Unidad Educativa Ismael Pérez Pazmiño poseen una formación académica de tercer nivel con un porcentaje de 34,10% (figura 8), sería muy positivo si los docentes se capacitaran para obtener un título académico de nivel pos grado en miras a mejorar la calidad educativa que oferta el establecimiento educativo.
4. Los 44 docentes investigados manifiestan el interés por obtener un título de cuarto nivel reflejado en la tabla 11 con un porcentaje de 45,5%, con un pos grado de maestría, como lo refleja la tabla 12 con un 43,2%, además los docentes manifiestan interés en capacitarse con temas educativos de preferencia a su área de trabajo alcanzando un porcentaje de 81,8% demostrado en el figura 13.
5. Luego de un análisis los resultados determina que los docentes ven con mucho agrado seguirse capacitando con cursos de diseño, seguimiento y evaluación de proyectos con un porcentaje de 11,2% (figura 16), también les gustaría que los temas sean relacionados con las materias a su cargo 15,7% (figura 16); y prefieren asistir los fines

de semana en periodos semipresenciales, 34.1% (tabla 14), para no interrumpir su labor educativa.

6. Según los resultados obtenidos en la tabla 20 los docentes manifiestan que los cursos se enfoquen tanto en aspectos teórico como en aspectos técnicos/prácticos (52,3%), además expresan como obstáculo para capacitarse la falta de tiempo (18,15), los altos costos del curso (20,8%), temas que no tiene nada que ver con su rol (22,2%).

## RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones formuladas se plantean concluido el proceso de investigación:

1. La información obtenida fue a través de encuestas dirigidas a los docentes de bachillerato (44 maestros) de la unidad educativa Ismael Pérez Pazmiño que laboran en una institución fiscal a pesar de las facilidades dadas por los directivos (rector, vicerrector, inspectores) los docentes en algunos casos se mostraron resistentes a llenar la encuesta por lo que es saludable que hagan conciencia que cualquier proyectó de investigación para capacitar requiere aceptación y buena predisposición de cada docente ya que siempre redundara en beneficio propio y de la institución a la que se deben; recordemos que el MEC siempre esta evaluando.
2. Se recomienda a los señores docentes propiciar y aprovechar constantemente espacios de tiempo para capacitarse y actualizarse en temas que tengan que ver con su labor educativa; el ser humano siempre esta creando y aprendiendo en la interacción con el medio.
3. Que los directivos creen las condiciones y den prioridad a los educadores para que se capaciten, con el fin de actualizar aprendizajes mejorando el nivel de formación profesional, de todos los docentes, creando un ambiente de sana competencia profesional con calidad y calidez humana.
4. Se recomienda a los directivos dar las facilidades para desarrollar el curso de formación/capacitación docente; en especial comprometer a los docentes para que asistan ya que les será muy provechoso porque están planificados en base al diagnóstico, análisis e interpretación de las encuestadas.
5. Gestionar por parte del directivo convenios de formación y capacitación profesional con otras instituciones, sean estas públicas o privadas, con temas acordes a sus áreas de necesidad; minimizando las falencias pedagógicas y superando el limitante económico y e escaso tiempo.
6. Para dar solución a las problemáticas encontradas en la investigación en relación a las necesidades de formación profesional, es necesario desarrollar el curso de formación docente relacionado a la elaboración de proyectos educativos, según resultados obtenidos (tabla 22, tabla 29, bloque 6: “La tarea educativa”, bloque 6: “la persona en el contexto formativo” y la tabla 21).

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Abrile de Wollmer, M. I. (1994). *Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar, y la profesionalización de los docentes*. Obtenido de Dialnet : <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie05a01.pdf>
- Álvarez Fernández, M. (2001). *El liderazgo de los procesos de mejora*. Madrid: CCS.
- Arana Ercilla, M., & Batista Tejeda, N. (1999). *LA EDUCACIÓN EN VALORES: UNA PROPUESTA PEDAGÓGICA*. Obtenido de Revista Pedagogía Universitaria: <http://revistas.mes.edu.cu/greenstone/collect/repo/import/repo/20090625/1609480899301.pdf>
- Blázquez Andújar, P. J. (2007). *Modelo para autoevaluar la práctica docente* (Primera ed.). Madrid: Graficas Muriel.
- Bradshaw, J. (1972). *The Concept of Social Need*. California: New Society.
- Campanaero, A., & Pérez, M. d. (2 de Agosto de 1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Obtenido de Libros: <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iJXW6OUidLIC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Existen+diversos+modelos+para+la+realizaci%C3%B3n+de+un+An%C3%A1lisis+de+Necesidades,+procedentes+de+diferentes+%C3%A1mbitos+de+la+formaci%C3%B3n+y+la+intervenci%C3%B3n,+que+nos+puede>
- Casanova, M. A. (1995). *Manual de evaluación educativa*. Madrid: La muralla.
- CHAILE, M. O. (2007). *UN ANÁLISIS DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN ASUMIDO POR LOS DOCENTES QUE ENSEÑAN CIENCIA*. ARGENTINA: UNSA.
- Correa V., S., Álvarez A., A., & Correa de U., A. (1997). *La función directiva y el gestor educativo*. Obtenido de [http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor\\_educativo.pdf](http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor_educativo.pdf)
- Cortina, A. (1996). *El quehacer ético. Guía para la educación moral*. Madrid: Santillana.
- CUEVAS LÓPEZ, M., & DÍAZ ROSAS, F. (2005). *El liderazgo educativo en centros de secundaria*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Educación: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1137Cuevas.pdf>
- D'Hainaut, L. (1979). *Les besoins en éducation*. Paris: UNESCO.
- Educiudadania. (23 de Junio de 2013). *Qué es el Plan Decenal de Educación*. Obtenido de [http://www.educiudadania.org/pde\\_intro.php](http://www.educiudadania.org/pde_intro.php)
- EURYDICE. (1 de Septiembre de 2002). *Formación inicial del profesorado y transición a la vida laboral*. Obtenido de Libros: <http://books.google.es/books?id=SMM9TCmsRm0C&pg=PA49&dq=formaci%C3%B3n>



n+inicial&hl=es&sa=X&ei=biPvUb7MI5Tb4APt\_oD4CA&ved=0CEgQ6AEwBA#v=onepage&q=formaci%C3%B3n%20inicial&f=false

- Galdona, J. (1 de Enero de 2011). *LA FORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA ÉTICA DE LA PERSONA*. . Obtenido de Centro de Formación Integral (CFI): [http://www.formacion-integral.com.ar/index.php?option=com\\_content&view=article&id=379:formacion-de-la-estructura-etica-de-la-persona&catid=17:formacion-etica&Itemid=3](http://www.formacion-integral.com.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=379:formacion-de-la-estructura-etica-de-la-persona&catid=17:formacion-etica&Itemid=3)
- GRIN, N. R., & García, R. H. (2009). REVISTA DE CURRÍCULO Y FORMACIÓN DE PROFESORADO. *PROFESORADO*, 3 Y4.
- Guzmán , C. A. (2012). *EDUCACION Y REALIDAD SOCIAL*. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a1n1/1-1-7.pdf>
- Hewton, E. (1988). *School focused staff development*. Londres: The Falmer Press.
- Imbernón, F. (1992). *La formación y el desarrollo profesional docente*. Barcelona: Grao.
- Kaufman, R. A. (1988). *Planificación de Sistemas Educativos*. México: Trillas.
- Méndez, M. (22 de Abril de 2013). *Educación, Control Social y Emancipación*. Obtenido de REDICES: [http://www.redices.org.sv/jspui/bitstream/10972/877/1/educaci%C3%B3n\\_control.pdf](http://www.redices.org.sv/jspui/bitstream/10972/877/1/educaci%C3%B3n_control.pdf)
- Ministerio Codinador de Conocimiento y Talento H. (19 de Noviembre de 2012). *Reglamento a la LOEI*. Obtenido de <http://www.conocimiento.gob.ec/reglamento-a-la-loei-garantiza-el-respeto-de-los-derechos-de-todos-los-estudiantes/>
- Ministerio de Educación. (2012). *Bachillerato Unificado*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-en-ciencias/>
- Ministerio de Educación. (1 de Agosto de 2012). *Ley Organica de Educación Intercultural*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/ACUERDO-177-12.pdf>
- Núñez Martínez, M. C., & Llerena Bermúdez, F. M. (1 de Noviembre de 2009). *Competencias: modelos de diagnóstico y evaluación*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2009000600006&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2009000600006&script=sci_arttext)
- OECD Publishing. (22 de Febrero de 2010). *Política de educación y formación : Los docentes son importantes* . Obtenido de Libros: <http://www.oecdbookshop.org/oecd/display.asp?sf1=identifiers&st1=9789264074033>
- Ortega, Rosario, Del Rey, R., Córdoba , F., & Romera, E. (2008). *10 ideas clave. Disciplina y gestión de la convivencia*. Obtenido de Libros: [http://books.google.es/books?id=GfkWBdf\\_i8QC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false](http://books.google.es/books?id=GfkWBdf_i8QC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false)

- Pacual, V., & Auzmendi, E. (1990). *El liderazgo transformacional en los centros docentes*. Bilbao: Mensajero.
- Paquay, L., Altet, M., & Charlier, É. (2005). *La formación Profesional del Maestro*. México: FCE.
- Parra Matínez, M. L., Pérez, Y., Torrejón Becerril, M., & Mateos Papis, G. (1 de Enero de 2010). *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. Obtenido de Revista Intercontinental de Psicología y Educación: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80212393005>
- Perrenoud, P. (2007). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar* (Primera ed.). Mexico: Graó.
- PEREZ, G. (1995). El educador de adultos desde las perspectivas innovadoras de la Reforma Educativa. Madrid: MEC.
- PÉREZ SERRANO, M. (1988). La formación práctica del maestro. Madrid: Escuela Española.
- PÉREZ, G. (1994). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. 1 Métodos Madrid: La Muralla.
- PÉREZ, G. (1994). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. 11 Técnicas y análisis de datos. Madrid: La Muralla.
- PÉREZ VILLAR, P. (1991). La evaluación de los profesores en prácticas en función de la percepción Social de los alumnos. Madrid: CIDE.
- Reyes Santana, M. (1 de Enero de 2012). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Obtenido de [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_11\\_12\\_a/\\_private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_11_12_a/_private/diagnosticonecesidades.pdf)
- Rojas V., N., & Bernal B., H. (2006). *Formación Docente*. Obtenido de SEP: [http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad1/1\\_pres.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad1/1_pres.htm)
- RODRÍGUEZ, G., GIL, J. y GARCÍA, E. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Archidona: Aljibe
- Senge, P. M. (1992). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Ediciones Juan Granica.
- Sergiovanni, T. J. (1984). *Leadership and excellence in schooling*.
- Tejada, J. (1998). *Los agentes de la innovación en los centros educativos*. Archidona: Publicaciones de Aljibe.
- THOMAS, M. A., & Davis, G. A. (1992). *Escuelas eficaces y profesores eficaces*. Madrid: La Muralla.
- TORRES, D. C. (1998). *LA FORMACIÓN DOCENTE*. MADRID.

- UNESCO. (2002). *Enseñanza técnica y profesional* . Obtenido de <http://www.greenstone.org/greenstone3/nzdl?a=d&c=ewf&d=HASH018a83d36dc1f22452b9fe60.1.3&sib=1&p.a=b&p.sa=&p.s=ClassifierBrowse&p.c=ewf>
- Universidad de Zaragoza. (1 de Abril de 2011). *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP)*. Obtenido de Nuevos desafíos en la formación del profesorado: [http://www.aufop.com/aufop/uploaded\\_files/revistas/130493241710.pdf](http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/revistas/130493241710.pdf)
- Veciana , J. M. (2012). *Función Directiva*. México: Alfaomega.
- VEZUB, L. F. (2011). *LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE FRENTE A LOS NUEVOS DESAFÍOS DE LA ESCOLARIDAD*. BUENOS AIRES: INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, FACULTAD DE FILOSOFÍA, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRE.
- VIVIANA, G. T. (2007). DIAGNOSTICO DE NECESIDADES Y ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 3.
- Witkin, B. R. (1996). *Planing and conducting needs ssesment*. California: Sage Publications.
- www.READ.GOV. (2007). NUEVOS DESAFIOS PARA LA FORMACIÓN DEL DOCENTE. *PERFIL DEL DOCENTE LATINOAMERICANO ¿MITO O REALIDAD?*
- Zalbaza Beraza, M., & Zalbaza Cerderiña, M. A. (2012). *Profesores y profesion docente: entre el "ser" y el "estar"*. Madrid: NARCESA.

## **ANEXOS**

Anexo 1: Solicitud dirigida al Rector por parte del maestrante

Anexo 2: Petición de Autorización al Rector de La Institución Educativa “UTPL”

Anexo 3: Cuestionario: “Necesidades De Formación” Docentes de Bachillerato

## ANEXO 1: SOLICITUD DIRIGIDA AL RECTOR POR PARTE DEL MAESTRANTE

Machala. 07 de diciembre del 2012

Lic. Mario Aguilar.  
**RECTOR ENCARGADO DEL I.T.S. "ISMAEL PÉREZ PAZMIÑO".**  
**Ciudad.**

En su despacho:

Reciba un cordial y afectuoso saludo, felicitándolo por su acertada administración educativa frente a esta prestigiosa institución. Yo Lic. Georgina Amelia Lima López, estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, tengo el honor de dirigirme a usted, para solicitarle de la manera más comedida lo siguiente:

Se me permita realizar el levantamiento de la información a través de la aplicación de encuestas a los docentes, cuyo contenido se enmarca en conocer las necesidades de formación de los docentes del Bachillerato Técnico de la institución educativa que usted dirige; con la finalidad de desarrollar el Proyecto de investigación cuyo tema es: **"DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERTO"**, que permitirá tener una visión objetiva de los procesos educativos.

Para dar mayor relevancia y legalidad al presente adjunto la solicitud de petición emitido por la Universidad Técnica Particular de Loja.

En la seguridad de contar con su respuesta favorable, desde ya le expreso mis sentimientos de gratitud y respeto.

Atentamente

  
Lic. Georgina Amelia Lima López.  
**MAESTRANTE DE LA UTPL.**

  
**AUTO RECIBIDO**




## ANEXO 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "UTPL"

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. Mariela Buele Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



## ANEXO 3: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

<b>1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:</b> _____													
<b>1.2. Provincia:</b> _____						<b>Ciudad:</b> _____							
<b>1.3. Tipo de institución:</b>		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4				
<b>1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:</b>					Bachillerato en ciencias		5	Bachillerato técnico		6			
<b>1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:</b>													
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>													
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____											5		
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>													
B A C H I L L E R A T O  T É C N I C O	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
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>												
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23		
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____											31		
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>													
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33					
ii. Otra, especifique cuál: _____													
<b>Bachilleratos Artísticos</b>													
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37		
nn. Otra, especifique cuál: _____											38		
<b>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:</b>													
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente) : _____ - _____ - _____ - _____						NO		2		

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

<b>2.1. Género:</b>		Masculino		1	Femenino		2				
<b>2.3 Estado civil</b>		Soltero	2	Casado		3	Viudo	4	Divorciado	5	
<b>2.2. Edad (en años cumplidos):</b> _____											
<b>2.3. Cargo que desempeña:</b>		Docente		6	Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas			8
<b>2.4. Tipo de relación laboral:</b>											
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12
<b>2.5. Tiempo de dedicación:</b>											
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. <b>Ámbito educativo:</b>		3.2.2. <b>Otras profesiones:</b>			
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: _____		Otras, especifique: _____		13	

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

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

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

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

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

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

- ✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

*(Marque una alternativa)*

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN