



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 Santo Tomás del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, período
2012 – 2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Cedeño Tuárez, Lina Katiuska.

DIRECTOR: Zaldumbide Andrade, Wilson René. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Walter René Zaldumbide Andrade

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 Santo Tomás del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, período 2012 – 2013” realizado por Lina Katuska Cedeño Tuárez, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Lina Katiuska Cedeño Tuárez declaro ser autor (a) de la presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Tomás del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, período 2012 – 2013”, de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Walter René Zaldumbide Andrade director 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f).....

Autor: Cedeño Tuárez Lina Katiuska

Cédula: 1307073005

DEDICATORIA

El presente informe, que es el fruto de todo mi esfuerzo y dedicación en esta etapa de crecimiento profesional, lo dedico a las personas que más amo en mi vida: mis hijos, motor de mi existencia que me impulsa a seguir adelante.

AUTORA

AGRADECIMIENTO

A mi esposo, mis padres y mi compañera de estudios, son quienes han apoyado a mi crecimiento profesional, a ellos mi eterna gratitud.

AUTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DE TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
.	
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	11
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, deD'Hainaut Cox y deductivo)	11
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	15
1.2.1. Análisis organizacional.....	15
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	15
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	18
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa....	20

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	21
1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización regulación).....	26
2.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI, Reglamentos a la LOEI, Plan Decenal).....	35
1.2.2. Análisis de la persona.....	36
1.2.2.1. Formación profesional.....	36
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	38
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	40
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	41
1.2.2.2. Formación continua.....	42
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	44
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	46
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	46
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	48
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte de desarrollo educativo.....	50
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	52
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	52
1.2.3.2. La función del docente.....	53
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	54
1.2.3.4. La función del estudiante.....	56
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	57
1.3. Cursos de formación.....	58

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.....	58
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	58
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	59
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia...	60
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	62
2.1. Contexto.....	63
2.2. Participantes.....	63
2.3. Diseño y métodos de investigación.....	63
2.3.1. Diseño de la investigación.....	63
2.3.2. Métodos de la investigación.....	64
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.....	65
2.4.1. Técnicas de investigación.....	65
2.4.2. Instrumentos de investigación.....	65
2.5. Recursos.....	66
2.5.1. Talento humano.....	66
2.5.2. Materiales.....	66
2.5.3. Económicos.....	66
2.6. Procedimiento.....	66
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	68
3.1. Necesidades formativas.....	69
3.2. Análisis de la formación.....	69
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	70
3.2.2 La organización y la formación.....	70
3.2.3 La tarea educativa.....	71
CAPÍTULO IV: CURSOS DE FORMACIÓN.....	103
4.1. Tema del curso.....	104

4.2.	Modalidad de estudio.....	104
4.3.	Objetivos.....	104
4.4.	Dirigido a.....	104
	4.4.1. Nivel formativo destinatario.....	104
	4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	104
4.5.	Breve descripción del curso.....	105
	4.5.1. Contenido del curso.....	105
	4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor.....	107
	4.5.3. Metodología.....	112
	4.5.4. Evaluación.....	112
4.6.	Duración del curso.....	113
4.7.	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	113
4.8.	Costo del curso.....	116
4.9.	Certificación.....	116
4.10.	Bibliografía.....	117
	CONCLUSIONES	118
	RECOMENDACIONES.....	119
	BIBLIOGRAFÍA.....	120
	ANEXOS.....	125

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal la búsqueda de soluciones a la problemática de necesidades formativas que afecta a los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, proponiendo como tema de investigación “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Tomás del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, período 2012 – 2013”. Por medio de un análisis de la institución educativa y con instrumentos de investigación como la encuesta y entrevistas, se evidenció la falta de capacitación de los docentes en área educativa, pero con buena predisposición de seguir capacitándose; con estos resultados concluye el informe que los docentes investigados necesitan ser capacitados en Pedagogía Educativa, por tal motivo se procedió a diseñar un curso de formación relacionado con este tema “Capacitación pedagógica para potenciar el desarrollo del pensamiento”, el mismo que será de gran beneficio para los docentes y alumnos de la institución ya que servirá para potenciar el desarrollo de la inteligencia aplicando operaciones de pensamiento, permitiendo el mejor desempeño docente y la calidad educativa de nuestro país.

PALABRAS CLAVES: Necesidades, formación, docencia, capacitación, pedagogía, educación.

ABSTRACT

This research has as main objective to find solutions to the problems of training needs at high school teachers of educational institutions in our country, It's proposing as a research topic "Diagnostic of training needs at high school teachers of Unidad Educativa Santo Tomas in Portoviejo province of Manabí, period 2012 - 2013". It is with an analysis of the educational institution and research tools such as surveys and interviews, There was not enough training teachers in educational area, but the wanted to continue their training, these results it concludes the report that teachers asked need to be trained in Educational pedagogy, for this reason we proceeded to design a training course related to this subject " teacher training to improvement the thinking development", it will be of great benefit to teachers and students of the institution and which it will serve to emprove the development of intelligence operations using thought, it is allowing better teacher performance and the quality of education in our country.

KEYWORDS: Needs, training, teaching, training, education, education.

INTRODUCCIÓN

Los estudios de la presente investigación para la obtención de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, están enfocados en el área de la formación docente, planteándose como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Tomás de la ciudad de Portoviejo en el periodo académico 2012 – 2013, objetivo centrado a la necesidad que todo docente ecuatoriano debe tener una formación continua y actualizada para enriquecer los saberes transmitidos a los estudiantes.

Este informe está conformado por 4 Capítulos, donde encontraremos el Capítulo I que hace referencia al Marco Teórico, necesario para fundamentar y desarrollar el tema; en el Capítulo II se encuentra la Metodología que se seleccionó para realizar la indagación y obtener los resultados, en el Capítulo III se procedió a la diagnosis, análisis y discusión de los resultados obtenidos y finalmente en el Capítulo IV se plantea una propuesta de un curso de formación de acuerdo a las necesidades detectadas en el centro de educación investigado.

El hecho de poder diagnosticar las necesidades que los seres humanos puedan tener, se ha vuelto una dura tarea ya que la globalización hace que al momento de hacerla estas se van volviendo más complejas y diversas; por lo tanto debemos estar conscientes que nuestra tarea como docentes es formar alumnos que ejerzan nuevas profesiones dando así respuesta a necesidades emergentes en esta llamada sociedad globalizada; no hay duda de que sea imprescindible que la educación se adapte a los cambios sociales y culturales y a los nuevos requerimientos científicos, tecnológicos y laborales.

Este tipo de investigación es importante para la institución en cuestión, ya que es una unidad relativamente joven, con 15 años de experiencia, graduando a un generación de estudiantes que ya los encontramos como profesionales en nuestro medio, convirtiéndose en una oportunidad ya que al detectar las necesidades de formación en una población docente con poca experiencia se pueden implementar los cambios y ajustes necesarios en busca de la excelencia académica; con esta observación la siguiente investigación

resulta factible ya que los resultados indicaron que la mitad de los docentes necesitan formarse. De esta manera para cumplir con el objetivo general se plantearon los siguientes específicos aplicados a la unidad educativa investigada:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, en este objetivo se seleccionó la bibliografía especializada en los temas tratados en la investigación, se procedió a recopilar la información necesaria en cuanto a conceptos, leyes, reglamentos, estudios para poder fundamentarla.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, para lograr este objetivo se recogió la información mediante un cuestionario, el mismo que en sus diferentes apartados hace referencia a la información general, formación, cursos y capacitaciones y la práctica pedagógica de los docentes; los resultados obtenidos indicaron la necesidad de formación necesitaban y poder evaluar de acuerdo con sus fortalezas y debilidades de los docentes del bachillerato de la institución investigada, y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

La metodología utilizada en la presente investigación fue exploratoria y descriptiva, ya que se realizó un sondeo inicial y la descripción de los datos recolectados que son el producto de la realización de la encuesta en la Unidad Educativa investigada.

Después de detectar la necesidad de formación de la institución educativa, se procedió a diseñar un curso de capacitación relacionado con la Pedagogía Educativa, con el tema "Capacitación pedagógica para potenciar el desarrollo del pensamiento", el mismo que será de gran beneficio ya que sirve para potenciar el desarrollo de la inteligencia aplicando operaciones de pensamiento en los estudiantes, por otro lado poder desarrollar la habilidad en ellos de evaluarse críticamente y de hacerlo con todo aquello que lo rodea; así también como capacitar a los/las docentes en el manejo de estrategias para el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes. Con lo antes expuesto en busca de una mejor educación para nuestro país.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Al revisar el diccionario de la Real Academia Española, el término necesidad proviene del vocablo latino *necessitas* el mismo que tiene muchos usos y significados, el mismo que hace referencia a un impulso irresistible que tienen las personas para obrar de cierta forma, en otras palabras es todo aquello que no se puede excluir, por lo tanto resultan imprescindible para menester de la vida.

Así mismo en algunos diccionarios se refieren que el término formación que viene de la palabra latina *formatio* donde se lo relaciona con el verbo formar, el mismo que se refiere a darle forma a una cosa, es decir convierte un todo a partir de la integración de sus partes; también la Real Academia Española señala como concepto que formación es la acción y efecto de formar o formarse.

Entonces, se refiere a la actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes y orientada a responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, mirando la diversidad de trayectorias, necesidades, situaciones y problemas de enseñanza y aprendizaje que emergen de diversos contextos laborales.

Así la necesidad de formación se considera entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Para realizar un enfoque general al concepto de necesidad de formación, señala Goldstein (1993) que para conseguir que la formación sea beneficiosa debe responder a una serie de condiciones, es decir, cumplir con un proceso lógico donde la misión principal es suplir de las necesidades reales de la organización sean estas actuales y proyectadas dependiendo del avance de las nuevas tecnologías y todas las características particulares que los empleados tengan.

Es notorio que sobre este tema han dado gran importancia y han analizado sobre este tema, pero también es justamente este sector el que más descuido ha tenido por los gobiernos de turno, donde la deficiencia es notoria en nuestro país. A partir de este

análisis de necesidad debe mostrar dónde están las deficiencias y si la formación ofrece o no soluciones viables (Dipboye et al, 1994).

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Para enfocarnos en este tema es prudente conocer el concepto de diagnóstico de necesidad formativa que puede ser definido como sistema de investigación que detecta y evalúa las necesidades de cualificación demandadas por la estructura socio productivo de un determinado sector económico de una empresa o, en general, en un sector productivo.

La detección de necesidades de formación es la puerta que abre la oportunidad de establecer planes y programas educativos en cualquier ámbito. La determinación de necesidades permite actuar en consonancia a lo que se juzga necesario y si bien esto no es en sí mismo garantía de éxito, no cabe duda de que se trata de un requisito indispensable. Todos aquellos agentes relacionados con la formación que se propongan diseñar y llevar a cabo intervenciones de formación deben plantearse el estudio de este concepto, así como conocer y adquirir habilidad en el uso de las técnicas y los instrumentos.

Estamos, por tanto, ante un estudio que se orientará hacia la aplicación de lo investigado en la planificación, desarrollo y evaluación de la formación. En este sentido, señalaba Adalberto Fernández hace unos años que "la motivación es el pórtico del aprendizaje" y que conocer las necesidades es condición ineludible para planificar e implementar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Uno de los elementos que hay que tener en cuenta son las diferentes dimensiones del concepto de necesidad.

Tal y como resume Guillermo Domínguez ante el concepto de necesidad donde propone diferentes dimensiones: necesidades actuales, prospectivas y necesidades de desarrollo de capacidades y niveles de formación básicas culturales; ya que al conocer sus diferentes enfoques podemos delimitar su noción para que a su vez se facilite la cuál y como se deberá aplicar las técnicas de análisis de las necesidades.

Los estudios de detección de necesidades deben completarse con estudios de tipo psicológico o sociológico que investiguen sobre los códigos culturales de la formación y su significado dentro de determinadas clases sociales y niveles de formación si no queremos dar al traste con la formación debido a que son variadas las tipologías de las necesidades, en el siguiente cuadro se sintetizan lo que piensan varios autores sobre las tipologías y sus aspectos relevantes.

AUTORES	TIPOLOGIAS	ASPECTOS RELEVANTES
Bradshaw (1972)	<ul style="list-style-type: none"> -Necesidades expresadas -Necesidades percibidas o experimentadas -Necesidades comparativas 	<ul style="list-style-type: none"> -Establecimiento por parte de los expertos de niveles teóricos deseables de satisfacción (exigencia normativa) -Coincidente con lo manifestado (demandas). -Percepción de cada persona o grupo por determinada carencia (factores psicológicos y psicosociológicos particulares) -Resultado de la comparación entre diferentes situaciones o grupos.
Moroney (1977)	<ul style="list-style-type: none"> -Necesidades Normativa -Necesidades expresadas 	<ul style="list-style-type: none"> -Aquella que el experto social define de acuerdo aun criterio. -Carencia subjetiva limitada a las percepciones de los

	<ul style="list-style-type: none"> -Necesidades relativas -Necesidades percibidas 	<p>individuos.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Compara distintas situaciones y distintos grupos.
Tejedor (1990)	<ul style="list-style-type: none"> -Necesidades sociales -Necesidades individuales 	<ul style="list-style-type: none"> -Nivel de déficit percibido por las instituciones. -Nivel de déficit percibido por individuos o los micro grupos sociales
Fernández (1993)	<ul style="list-style-type: none"> -Necesidades reales -Necesidades sentidas -Necesidades potenciales 	<ul style="list-style-type: none"> -El individuo o la sociedad siente o puede describir la necesidad con univocidad. -El individuo o la sociedad ni siente ni puede describir pero existen, porque son reales y son percibidas por otros grupos culturales de sociedades "impares"

Fuente: Molina (2001)

Sergio Escamilla en su tesis doctoral indica que "También puede entenderse la necesidad como los medios y acciones que, de ponerse en juego, pueden hacer óptima una situación. En este caso estamos ante una concepción instrumental de la necesidad" (p.233). De lo expuesto se desprende que existirán diferentes tipologías de necesidades tal y como señala Gairín: Las necesidades de formación, que son aquí las que nos ocupan, son aquellas que satisfacen por medio del aprendizaje una carencia, las que se extinguen proporcionando a las personas, por medio de procesos educativos, conocimientos, habilidades y actitudes para hacer una actividad de forma óptima, es decir, para propiciar la competencia.

2.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

A menudo se escucha que los docentes solos no podrían cambiar a la educación de nuestro país, pero si no cambian los docentes o se desarrollan, es muy difícil que se consiga las transformaciones esperadas en el campo de la educación. Si se desea un desarrollo en nuestro país debemos empezar por la educación y como parte fundamental de este desarrollo es la formación del profesorado que constituye la parte más crítica y a su vez dinamizadora donde permite calificar el sistema educativo.

Los diferentes diagnósticos acerca de cómo los estudiantes desde la década de los ochenta han ido evolucionando y ajustándose a los modelos de desarrollo que proponen para elevar la calidad de la educación, responden a que tiene una importancia el accionar de los maestros como eje central en el proceso educativo.

El estado ecuatoriano debe garantizar el derecho a la educación para los niños, niñas y jóvenes, significa que se debe dar la importancia en mejorar las condiciones sociales y escolares, permitiendo más y mejores desarrollos integrales, con profesores con buenas bases de formación, motivados y en buenas condiciones, dignas para el desarrollo de su labor, seguramente contribuirán a garantizar este derecho. No es suficiente de plantearse la formación de los docentes, si no darles el seguimiento y evaluación a las políticas, planes y proyectos.

El Ministerio de Educación como entidad rectora de la educación ha desarrollado estándares bajo los cuales se pretende elevar la calidad de la educación a nivel del país, y obviamente eso conlleva a considerar si los docentes están debidamente formados para llevar a cabo con éxito la transformación de la educación ecuatoriana.

Está claro que el estado debe mejorar la educación y que para hacerlo debe proporcionar las formaciones necesarias para que se desarrolle como profesional, entonces en qué tipo de formación deberían proporcionar, ya que se tiene diferentes áreas y diferentes carencias dependiendo de su estado socioeconómico para poderse proyectar en la pedagogía, metodología de enseñanza, actualizaciones dentro de sus áreas de competencias, etc., si estas áreas son necesarias para una adecuada formación docente; pero, otros aspectos saltan a relucir uno de ellos es que no existen centros, a nivel

nacional, que sean reconocidos en donde los docentes se puedan capacitar, los mismos que deberán existir de forma indefinida con presencia en todas las provincias y contar con un amplio pensum de estudios que abarque todas las áreas de enseñanza de los profesores, con precios accesibles a las remuneraciones que perciben los docentes.

1.1.4 Necesidades formativas del docente

La detección de necesidades es un paso fundamental en el diseño de planes de formación, las personas y las organizaciones tienen necesidades que precisan satisfacer. Maslow (1991) reflexionó sobre este asunto y propuso una teoría sobre la necesidad y la motivación que propone una jerarquía de cinco necesidades que el ser humano tiende a satisfacer progresivamente. El concepto necesidad incluye diversos significados que establecen la noción de necesidad como carencia, como discrepancia y como instrumento.

Las necesidades de formación son aquellas que quedan satisfechas mediante procesos de enseñanza-aprendizaje que favorecen la competencia. Los profesionales y las organizaciones en las que estos ejercen su actividad deben llegar a establecer una alianza que concilie las legítimas aspiraciones al desarrollo profesional de hombres y mujeres con los intereses derivados de la misión encomendada o definida por la organización, institución o empresa. Para que ello sea posible es conveniente fijar las finalidades a las que atenderá el plan de formación. Estas finalidades pueden precisarse en la medida en que se lleven a cabo procesos de detección de las mismas.

Estos procesos pueden centrarse en las personas y /o colectivos; en las ocupaciones; en los problemas organizacionales o en las previsiones de futuro. Para llevar a cabo esta detección se dispone de distintas técnicas específicas y a su vez complementaria.

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

Para obtener la información pertinente para el análisis de necesidades de formación es abordado por cinco enfoques, que estudiosos del tema han planteado lo siguiente.

El modelo de análisis del desempeño.- Se centra en identificar y determinar las causas de las discrepancias entre el desempeño esperado y el actual:

- Acopio de información suficiente para evaluar el desempeño
- Identificar las fuentes de la discrepancia (internas y externas)
- Análisis global de desempeño
- Análisis de diagnóstico
- Identificación de inversiones

El modelo organización – tareas – personas. Parte del análisis de la organización, las tareas y de la persona ha sido uno de los modelos más utilizados para determinar quién y en qué aspectos debe formarse, contempla tres niveles de análisis para conocer las necesidades de formación:

- Análisis organizacional
- Análisis de las tareas, de los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.
- Análisis de la persona

El modelo de elementos de organización. Kaufman (2004).- se define la necesidad formativa como la discrepancia entre los resultados actuales (que es) y los resultados requeridos (que debería ser), propone tres niveles de análisis:

- Las necesidades a nivel mega.- son las discrepancias en resultado en nivel social.
- Las necesidades a nivel macro.- son resultado a nivel de organización.
- Las necesidades a nivel micro.- son las discrepancias en resultados a nivel individual o de grupos.

El modelo Rueda de la formación. Bee – Bee (1994).- contempla el análisis de las necesidades formativas como un proceso que incluye la identificación y el análisis de cómo resolverlas, la planificación de la formación y la evaluación de su implementación.

El modelo de análisis anticipatorio de necesidades de formación – desarrollo de competencias. Piero (1999).- propone la identificación de cambios futuros a partir de los análisis anticipatorio que comprende la anticipación de tendencias en el entorno de la organización, es decir los cambios futuros.

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

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.
2. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Por su parte Reyes (2006) indica que la clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Por otra parte Rossett, destaca como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades:

- Situación actual: la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.
- El óptimo: cómo deberían ser las cosas o la situación.
- Los sentimientos: cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo.
- Causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo.
- Soluciones: qué hacer para acabar con el problema.

Normalmente, una necesidad formativa surge bien por problemas de desempeño de trabajo, introducción de nuevas tecnologías o bien por cambios legales en el trabajo o normas legales que exijan formación anual y en su modelo de análisis de necesidades, destaca cuatro elementos básicos: Situaciones desencadenantes, tipo de información que se busca, fuentes de información, y herramientas para la obtención de datos.

En su lugar F.M. Cox (1987) elaboró una guía para la resolución de problemas comunitarios:

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

Modelo deductivo

La palabra deducción proviene del verbo deducir (del latín *deducĕre*), que hace referencia a la extracción de consecuencias a partir de una proposición.

Las primeras consideraciones sobre el razonamiento del método deductivo se remontan a los trabajos de filósofos como Descartes, Aristóteles a comienzos del siglo XVII, quienes utilizaban la deducción y las matemáticas como punto referencial. El método deductivo es un método científico que considera que la

conclusión se halla implícita dentro las premisas, es decir cuando se tiene buen razonamiento deductivo y son verdaderas las premisas las conclusiones serán objetivas.

El método deductivo logra deducir una cosa de otra a partir de una ley general; es decir, va de lo general a lo particular.

Así también otros autores manifiestan que este método Hipotético – Deductivo consiste en proponer una hipótesis para luego deducir a ella, donde deberemos verificar la realidad, (deductivo), para luego confrontar con los hechos, para ver si estas hipótesis son fundamentadas. De esta manera permite poner a prueba las hipótesis científicas y consiste en deducir las mismas consecuencias lógicas, contrastables con los hechos como resultado; las hipótesis podrán ser corroboradas o refutadas.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

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

1.2.1. Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Los valores como significaciones socialmente positivas que sustentan la dimensión axiológica de la educación serán siempre una perspectiva de interés para aquellos que conciben la formación integral de los factores humanos como encargo social fundamental de las instituciones educativas.

La educación básica y bachillerato está reglamentada por el Ministerio de Educación, sea esta fiscal, fisco misional, municipal y particular; la educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoriamente hasta el nivel básico y gratuita hasta el bachillerato, se

compone por tres sistemas de educación: básica, bachillerato y universitario; con dos regímenes el de costa y sierra con periodos distintos. Ya en este año 2013 existe una reforma unificadora donde las clases se realizaran por quimestre y respetando las normativas impuestas por el Ministerio de Educación.

En el Ecuador existen graves falencias de forma y de fondo en el plan nacional de educación primaria, secundaria y universitaria, incluyendo los postgrados donde se refleja la falta de investigación científica en las áreas de conocimiento, hay poca producción de ciencia y tecnología que aporten al progreso del país.

La educación fiscal que tiene el Ecuador es deficiente, con docentes con carencias de capacitación en pedagogía educativa, existen estudiantes desmotivados por aprender en un ambiente de subdesarrollo social y económico, frente a una educación privada con pensiones que superan el sueldo mínimo asignado por el gobierno, teniendo repercusiones en la educación universitaria, esta gran brecha educativa se refleja en un bajo perfil de egreso, de estudiantes o profesionales carentes de conocimientos, reflexión, análisis y creatividad, con una sociedad que critica fuertemente el abandono que tenido la educación en nuestro país durante muchas décadas.

Un estudio realizado por Orellana (2010) sobre la educación en el Ecuador, indica que la situación de la educación en el país es dramática, caracterizada por el grado de analfabetismo, bajo nivel de escolaridad, altas tasas de repetición y deserción escolar, falta de calidad de la educación, deficiente infraestructura educativa y materiales didácticos.

Viteri, G. (2007) en la investigación relacionada a la situación de la educación en el Ecuador indica que “Nuestro país aún tiene asignaturas pendientes en cuanto a cualificaciones de docentes y aumento de matrículas en el sector rural y urbano marginal, no obstante se han registrado mejoras, paso a paso, en estos rubros en los últimos años se constata que un 69,33% del total de niñas y niños viven en condiciones de pobreza y que solo un 7,3% de niños de 0 – 4 años de las franjas más pobres, tienen un acceso a la educación inicial, esta es una cifra más que preocupante”.

En un estudio sobre estadísticas de educación y analfabetismo que lo realizó un organismo de voluntariado de origen español llamado Ecuador Volunteer (2008) señala:

“que la matriculación de los alumnos en el nivel básico en el Ecuador, tiene una tasa correspondiente al 83% en 1999 y de 90,9% referente al año 2006, para este último año se registró solo un 47% de personas que han completado la educación básica. La brecha entre campo y ciudad de matriculación básica es de casi 7% y de educación básica completa es de un 40%. En el 2004 hubo 24 alumnos por profesor y 32 alumnos por aula. El 18% de los gastos gubernamentales fueron destinados a la educación, a pesar de eso en el sector indígena de cada 10 personas solo 8 se matriculan para la educación básica, de los cuales solo 2 llegan a completar la primaria. En la etnia afro ecuatoriana solo completan la fase de la instrucción básica 4 de cada 10 personas matriculadas. En el 2006 se determina que el 9,1% de los ecuatorianos son analfabetos, lo cual ha representado una reducción del 1,7% desde 1999. El analfabetismo rural es casi 3 a 5 veces más alto en relación a las ciudades y el 35% de analfabetos promedia una edad es de 65 años o más.

Por esta razón el Ministerio de educación tiene entre sus principales objetivos es el incremento de la calidad en todo el sistema educativo actualizando y fortaleciendo los modelos curriculares de la educación básica, a fin de actualizar y fortalecer el currículo hasta fechas actuales, potenciar un proceso educativo equitativo e intercultural, ofrecer orientaciones metodológicas para la enseñanza y el aprendizaje a fin de contribuir al perfeccionamiento profesional docente, definir indicadores de evaluación que permitan delimitar la calidad del aprendizaje en cada año de la educación básica.

A partir del año 2006 con proyecciones al 2015, el Ministerio de educación y Cultura, ha propuesto el plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador tomando en consideración 8 aspectos y políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.

- Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB

El Plan Decenal de la Ecuador tiende a mejorar el acceso limitado a la educación y a la falta de equidad existente. Además quiere mejorar la calidad de la educación, la poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. También tiende a fortalecer a crear estrategias de financiamiento y deficiente calidad de la inversión en educación. Este plan permite dotar de infraestructura y equipar de manera adecuada, con la implementación de un sistema de rendición de cuentas para todos los actores involucrados.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

En el ámbito organizacional, estas sin duda alguna se plantean estrategias para alcanzar sus objetivos, al establecerse la meta general, la organizacional deberá plantearse las actividades en orden de prioridad para poder integrar y coordinarlas, es por esto que se debe tener bien claro los fines y los medios para cumplir con los objetivos, ayudándose con las interrogantes “qué debe hacerse” y “cómo debe hacerse”.

Robbins, (1999) “clasifica los planes por su importancia en estratégicos y operacionales, y por su marco temporal en corto, mediano y largo plazo. Los planes que se aplican a toda la organización, que establecen los objetivos de toda ella y que buscan posicionar a la organización en términos de su ambiente se llaman planes estratégicos. Aquellos que especifican los detalles de cómo deberán alcanzarse los objetivos se llaman planes operacionales. Los planes estratégicos tienden a incluir un periodo largo, un área más amplia y tienen que ver menos con detalles. Los planes operacionales tienen un alcance más estrecho y limitado” (p.34).

El corto plazo cubre menos de un año, el mediano plazo cubre de uno a cinco años, y cualquier periodo mayor que cinco años se clasifica como largo plazo.

El gobierno ecuatoriano por medio del Consejo Nacional de Educación ha planteado metas que iniciaron en el 2006 hasta el 2015, por medio del Plan Decenal de Educación

que actualmente se encuentra en ejecución, estas metas organizacionales, que están fundamentadas en garantizar la educación con equidad, interculturalidad e inclusión, para contribuir al fortalecimiento de la sociedad, deberán cumplirse los 8 objetivos planteados, cada uno de ellos con metas a corto, mediano y largo plazo que expongo a continuación:

OBJETIVO 1: Universalización de la educación de 0 a 5 años

OBJETIVO 2: Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años

OBJETIVO 3: Incremento de la Matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente

OBJETIVO 4: Erradicación del Analfabetismo y Fortalecimiento de la Educación Alternativa

OBJETIVO 5: Mejoramiento de la Infraestructura Física y el Equipamiento de las Instituciones Educativas

OBJETIVO 6: Mejoramiento de Calidad y Equidad de la Educación e Implementación del Sistema Nacional de Evaluación.

OBJETIVO 7: Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida.

OBJETIVO 8: Aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.

Estos objetivos planteados, principalmente los de corto plazo ya se han cumplido ya que arrancó este plan desde el año 2006 cumpliendo con el marco legal, capacitaciones a las direcciones provinciales, dotación de equipamiento e infraestructura, finalizando con el diseño del modelo educativo integral, para la educación del nivel infantil, básica y bachillerato.

Con mira a una meta de mediano y largo plazo, encontraremos un buen incremento de docentes capacitados y evaluados por el sistema nacional de evaluación, abarcando los

sectores urbano y rural para la lucha del analfabetismo; con la construcción de las escuelas del milenio, aulas virtuales, incrementando paulatinamente las herramientas tecnológicas para que la educación se realice con calidad y equidad.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Las instituciones educativas fiscales del Ecuador, por parte del estado ecuatoriano, tiene la obligación de otorgar los diferentes recursos que las instituciones necesiten y que son primordiales como son los financieros, talento humano, infraestructura y materiales. Es necesario señalar que las instituciones particulares deben hacer su propia gestión para dotar al establecimiento educativo de los recursos antes señalados; a través, del cobro de matrícula y pensiones que soporten financieramente a la institución de acuerdo al número de estudiantes que tenga el plantel educativo.

Durante muchas decenas de años la educación ha estado abandonada o con pocos recursos para su desarrollo, con un magisterio empobrecido, con sueldos básicos y sin formación adecuada y sin grandes estímulos de educación continua y permanente por parte de los gobiernos de turno.

Sin duda alguna el actual gobierno es el que más se ha preocupado por la educación en el país, es por esto que por medio del Ministerio de Educación implementó un Nuevo Modelo de Gestión Educativa, comenzando desde el año 2010, con la desconcentración de la Autoridad Educativa Nacional, a su vez, una nueva práctica de realización del servicio público, una nueva estructura buscando la racionalización de recursos, distribución de competencias y responsabilidades con personal idóneo y capacitado, detectando sus principales fortalezas y debilidades; con una mirada en el tipo de ciudadanas y ciudadanos que se quiere formar y tratar de identificar los principales retos a los que deberán enfrentarse en su vida futura en un mundo de cambios acelerados y ausencia de referentes universales. También es importante establecer las prioridades y las limitaciones de la educación escolar en un entorno social de facilidad de acceso a la información y de dispersión de las instituciones o entidades educadoras.

En rueda de prensa dio a conocer la Subsecretaria Regional de Educación del Ecuador, Dra. Mónica Franco (2012) el mecanismo y manejo de las asignaciones de los recursos para las escuelas y colegios fiscales, en donde estableció que por primera vez las escuelas fiscales contarán con un presupuesto propio. Así como la asignación de docentes. “Hasta el momento, el Ministerio de Educación ha entregado más de 7.000 nombramientos para maestros a lo largo de todo el país. Además, la Dra. Franco, afirmó que el 60 % de la asignación presupuestaria correspondiente al bono matrícula, ha sido entregada para todos los establecimientos educativos”. También se planteó mejorar las instalaciones de los planteles educativos y dotarlos de mobiliario para beneficio de los estudiantes, ya que la mayoría de estos centros no cuentan con una infraestructura adecuada, con el número de aulas necesarias para albergar a sus estudiantes ya que se encuentran sobrepobladas, con laboratorios de computación donde el número de máquinas sea igual al número de estudiantes en el laboratorio, con recursos humanos suficientes para garantizar entre otras, un número de docentes según una cantidad de alumnos, los mismos que deberán estar capacitados para asumir su cátedra. Los centros educativos debe contar con material didáctico y textos que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula de clases, por tal motivo se deben implementar de bibliotecas en dónde niños y jóvenes puedan investigar y fomentar la lectura.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Empezaré refiriendo a Idalberto Chiavenato (1993) quien definió el concepto de Liderazgo que dice lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Otra definición de liderazgo según Correa (2012) que refiere: “El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas” (p.15).

Líder viene de la palabra inglesa “to lead” que significa *conducir*, también Koontz y O'Donnell, (1959). Lo define como el proceso de influir en la gente para que se una en la obtención de una meta común.

Kouzes y Posner (2005), lo define como el “Arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes”.

De todas las definiciones que encontré, se puede observar que deben estar tres aspectos que van de la mano, para que haya liderazgo debe existir la persona que ejerza la influencia, también un grupo de personas que estén listas a seguir al líder y por último debe haber una fuerte motivación para lograr que este grupo lo mire como algo bueno, con estos tres aspectos se puede encontrar el liderazgo.

Cuando se refiere a Liderazgo se debe hacer referencia a los tres “estilos de liderazgo”, que generalmente se los conoce como el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta o liberal; sus definiciones son las siguientes:

- El Líder autócrata, es el que asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no sabe hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos. Hay un control riguroso de las acciones realizadas por sus subalternos.

Esta forma de actuar ha sido lo que se ha dado por parte del profesor en etapas que van siendo superadas. El profesor ha tenido desconfianza de los alumnos, con lo cual ha tenido las posibilidades de iniciativa y creatividad de los estudiantes. Sus decisiones han sido órdenes que tenían que cumplirse como lo imponía. Se consideraba que solo existía un solo modelo a seguirse y se esperaba que los alumnos respondan exactamente lo que se les había enseñado.

- El líder participativo considera que sus dirigidos tienen capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es el que tiene que tomar las últimas decisiones, pero permite que se expresen libremente. Tienen muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corrige el rumbo si es necesario.

El profesor participativo viene a ser un hábil conductor de sus estudiantes. No hace sentir su gobierno como algo pesado sino que invita a seguirlo. Su acción

será más efectiva y humana que adoptando otro estilo. Los estudiantes se encontrarán motivados por trabajar y aprender, para descubrir y para inventar.

- El líder liberal, deja que sus subordinados realicen la tarea como lo consideren mejor. Casi no hay directrices para el trabajo. Todo se vuelve relativo. Todo vale “dejar hacer dejar pasar” es la consigna de este tipo de líder. No es capaz de responsabilizarse por los resultados y las acciones de sus subalternos. Considera que el respeto es “no meterse con nadie para que nadie me moleste”. En sociedades con líderes de este tipo se forman grupos controversiales y todos hacen “lo que les da la gana” terminando en situaciones caóticas o gobiernos autocráticos.

En la actualidad hay una tendencia marcada en este sentido refiere Correa (2012) al querer pasar de un estilo autocrático a uno participativo, no se ha podido afrontar el nuevo esquema y el docente se ve incapaz de llevar a cabo su tarea de manera cómo se orienta ahora la educación. Su falta de manejo participativo lo lleva a dejar que los estudiantes hagan lo que quieren sin responsabilizarse por sus acciones ya que piensa que la persona tiene derecho a ser como quiere ser, lo que conduce a una juventud sin compromiso, desorientadora y desaprensiva (p.19).

La definición de Liderazgo escolar: “La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones compartidas de la escuela.” (Leithwood2009).

Murphy. (1990) define los estilos de Liderazgo Educativo en dos conceptos con sus características: Liderazgo Instruccional y Liderazgo Transformacional.

El Liderazgo Instruccional: Centrado en apoyar a los profesores en el aula, supervisarlos y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica, entre sus características encontramos:

1. Define la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros en los alumnos, esto implica organizar los objetivos de la escuela y comunicarlos.

2. 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 y supervisa y evalúa a los docentes.

3. Promueve un clima de aprendizaje académico, establece expectativas y estándares elevados. Proporciona incentivos para estudiantes y profesores; promueve el desarrollo profesional vinculado a la práctica instructiva.

4. 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.

Liderazgo transformacional: en este tipo de liderazgo Leithwood (1994) refiere que “la tendencia a moverse más allá de modelos técnicos, jerárquicos y racionales para ir hacia enfoques que enfatizan las facetas culturales, morales, simbólicas del liderazgo se refleja, particularmente en torno a los años 90, en la noción de liderazgo transformador, una concepción originada en el campo empresarial y trasladada pronto al ámbito educativo. Central a esta concepción es, entre otras, la consideración de que el líder ha de articular una visión para la organización, comunicarla a los demás y lograr de ellos asentimiento y compromiso. El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla (p. 233).

Leithwood (1994) estima que ante los desafíos en que se encuentran las escuelas y a los que deberán enfrentarse en el futuro, el liderazgo “instructivo” se ha ido agotando y ha quedado insuficiente, siendo más adecuada la imagen “transformadora”: “esta teoría es potencialmente más poderosa y sugestiva como descripción de liderazgo eficiente en el contexto de reestructuración de la escuela”, afirma (p. 237)

El liderazgo instructivo, piensa Leithwood, era coherente con el movimiento de “eficacia escolar”, donde la supervisión pedagógica era una estrategia de control de las prácticas docentes. Pero ahora precisamos, más bien, estrategias de compromiso, y no limitarse a nivel de aula (cambios de primer orden) sino hacer frente a cambios estructurales y

organizativos (segundo orden), como pretende el movimiento de reestructuración de la escuela.

Centrado en convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa, sus características de este tipo de liderazgo son:

- Carisma: Entusiasma, 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.
- Consideración individual: Atiende a las diferencias personales y a las necesidades diversas.
- Estimulación intelectual: Capacidad de empoderar a sus profesores y hacer que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades.
- Capacidad de motivar: 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.
- Tiempo y recursos a la formación continua: Cree en el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores y favorece su formación.
- Papel simbólico: Representa a la institución y organización. Debe ser ejemplo de trabajo duro, honestidad y disponibilidad en sus actuaciones.

Como se puede apreciar el liderazgo transformacional está centrado en los alumnos y en los profesores. Este tipo de liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo

educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora.

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

En la actualidad en todo el territorio ecuatoriano da los primeros pasos en la aplicación paulatina del nuevo Bachillerato General Unificado (BGU), que es un nuevo programa de estudios ecuatoriano ha sido creado por el Ministerio de Educación y Cultura con el propósito de ofrecer un mejor servicio para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB), teniendo como objetivo el prepara para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o el emprendimiento y para continuar con sus estudios universitarios.

En el nuevo bachillerato, todos los estudiantes cursan las asignaturas de tronco común para adquirir los conocimientos básicos para la formación general, además de esto podrá escoger entre el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Esto indica que los alumnos que escojan u opten tanto por el Bachillerato en Ciencias o Técnico, podrán adquirir los aprendizajes básicos del BGU podrán tener optativas que les permitirá desarrollar competencias o profundizar contenidos dentro del área que hayan escogido.

Antes de esta reforma, el artículo 6 del Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001 señala que el bachillerato en el sistema educativo ecuatoriano está actualmente dividido en tres grupos: Bachillerato en Ciencias, Técnico y Artes, que se encuentran estructurados de la siguiente manera:

- -El Bachillerato en Ciencias está dedicado a una educación con enfoque de conceptualización y abstracciones, que enfrenta primordialmente de índole humanística y científica.
- -El Bachillerato Técnico está dedicado a una educación con enfoques de desempeños y enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional.
- -El Bachillerato en Artes está dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas consustanciales con el ser humano.

En la actualidad el Ministerio de Educación y Cultura como ente rector de la educación en el Ecuador, está liderando procesos de innovación y actualización del sistema educativo para que este responda a los intereses y necesidades de la sociedad ecuatoriana, salvaguardando la unidad educativa nacional, en consecuencia viene impulsando las siguientes acciones: compensar las desigualdades de equidad, calidad educativa, nueva regularización, evitar la deserción de estudiantes, organizar los nuevos modelos pedagógicos y de gestión, vinculación con la colectividad y el mundo laboral.

Debido a que los estudiantes no tenían un conocimiento común se encontraban en pocas oportunidades de estudio al escoger una carrera en la universidad, es por esto que existen varias razones para crear en nuestro país un nuevo programa de estudios.

- En el Bachillerato anterior se ofertaban muchas especializaciones con currículos diversos, lo que causaba que hubiera muchos conocimientos pero no existía aprendizaje con un tronco común, por lo tanto no todos tenían las mismas oportunidades en la educación.
- El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura, (los estudiantes elegían una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo

reconocían los errores producto de una mala elección que afectaba por el resto de sus vidas.

- 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 anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

Se optó por la unificación para garantizar la equidad y multiplicar las opciones post graduación, es por donde vienen los grandes problemas en la mala elección de una carrera universitaria o ingresar directamente al mundo laboral y de emprendimiento. El país espera de los graduados del BGU que sean capaces de:

- Pensar rigurosamente. Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones ante los problemas que se presenten.

- Comunicarse efectivamente. Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- Razonar numéricamente. Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática. Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural. Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Actuar como ciudadano responsable. Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.

- Manejar sus emociones en la interrelación social. Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal. Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Emprender. Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- Aprender por el resto de su vida. Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

La finalidad del BGU es de formar jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo. La finalidad de la propuesta curricular es lograr que los estudiantes valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

El BGU para cumplir con sus objetivos, los ha formulado en cuatro grandes dominios, estos son:

- Aprender a conocer: desarrolla habilidades cognitivas y meta cognitivas para enfrentar con autonomía los procesos de auto aprendizaje de “aprender a conocer”, “ser”, “hacer”, “a vivir juntos” y a “emprender”. Promover en los y las jóvenes una formación humanista y científica que les habilite a la continuación de estudios superiores y al desarrollo de sus proyectos de vida acorde con los requerimientos del desarrollo del Ecuador Acceder a los campos especializados

del conocimiento científico, como una etapa subsiguiente a la educación general básica y previa a la formación superior.

- Aprender a hacer: promover la utilización de los conocimientos y procesos matemáticos en el desarrollo del pensamiento lógico a través de procesos mentales de abstracción, generalización, elaboración de ideas, juicios, raciocinios, que les capaciten en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos. Desarrollar procesos de aprendizaje y de investigación, con el apoyo de la telemática y tecnologías de la información y comunicación, que les permita la interpretación científica de los fenómenos biológicos, químicos, físicos y sociales del mundo natural y social. Desarrollar las artes del lenguaje y la comunicación que les ayude a relacionarse intra e interpersonalmente a través de la utilización de estructuras lingüísticas fundamentales y procesos de codificación y decodificación del pensamiento. lengua materna, en una segunda lengua de utilización universal y en lenguas ancestrales cuando y donde corresponda.
- Aprender a vivir juntos: Formar jóvenes con alto compromiso social y solidaridad, que les posibilite el mejorar las condiciones de vida de la población y el desarrollo social. Contribuir al fortalecimiento de la identidad cultural del país, mediante el desarrollo de la capacidad artística de los y las estudiantes a través de la apreciación del arte en sus diferentes manifestaciones.
- Aprender a ser: Promover en los y las jóvenes el ejercicio de liderazgo y acciones de emprendimiento, acordes con su proyecto de vida y afirmación de su orientación vocacional. Desarrollar en los y las jóvenes una identidad juvenil propia y formación integral que les permita su propio desarrollo humano y de los demás, en un ambiente sano y sostenible, conscientes de su comportamiento ético y la conservación de la biodiversidad. Conservar un buen estado de salud, física, mental y emocional, mediante correctos hábitos de salud bio-psico-sociales.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características: Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano. También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico. Estas dos modalidades de

bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Además, el BGU tendrá una duración de tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que rige para cada régimen escolar. El año lectivo puede ser organizar por semestres o anualmente; El plan de estudios debe aplicarse en 40 períodos de clase semanales al año, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades de la comunidad; Los períodos de clase son de 45 minutos o más; El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.

Entre los ámbitos que articulan la malla curricular encontramos:

- Aprender a conocer (formación científica): Está compuesto por asignaturas obtienen conocimientos y experiencias de aprendizaje en los campos especializados de las ciencias, tanto experimentales como humanas, que permitan al estudiante continuar sus estudios a nivel superior, y/o incorporarse al mundo productivo.
- Aprender a hacer (formación procedimental): Contribuye al desarrollo tanto de capacidades, habilidades y destrezas que les permite resolver problemas, lograr productos con solvencia y creatividad.
- Aprender a vivir juntos (formación para la democracia): Se refiere al contexto de las relaciones interpersonales, socio cultural, ético, formación ciudadana, desarrollo del pensamiento crítico y, en general, habilidades para la vida.
- Aprender a ser (formación actitudinal): Son asignaturas que apoyan el enriquecimiento individual de tipo psicológico, afectivo, de fortalecimiento de la identidad personal. Lo que, en definitiva, contribuyen a la formación integral del estudiantado. La distribución de la malla curricular propone una formación proporcional y equitativa entre los ámbitos científico, procedimental, de desarrollo personal y social. En lo científico, las ciencias experimentales y las ciencias sociales tienen un mismo rango, lo que favorece una formación integral y un repertorio amplio de opciones a futuro.

Dentro de la propuesta pedagógica tenemos:

- El uso de la Tecnología, las exigencias del momento actual a la educación es la necesidad ineludible de que jóvenes y adultos participantes en el proceso educativo, aprendan a servirse de los medios tecnológicos disponibles (televisión, computadores, multimedia; Internet, chat, grupos de trabajo, comunicación diacrónica, sincrónica, etc.), sin los cuales todos corremos el riesgo de convertirnos en los “nuevos analfabetos” de hoy y de mañana.
- Currículo flexible: Una gran demanda de la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la gran variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana también diversa, y por último, a la diversidad de formas de aprendizaje presente en el aula. La atención a la diversidad, no obstante, no pueden ser causa de una dispersión o desarticulación de los planes educativos.

En cuanto se refiere a la evaluación, el propósito de la propuesta de este nuevo Bachillerato General Unificado es la mejora de la calidad educativa del sistema y la mejora en los aprendizajes de los estudiantes.

- El Ministerio de Educación, como ente rector y responsable del primer nivel de concreción del currículo, para salvaguardar la unidad del sistema educativo nacional, elabora los criterios, descriptores y estándares mínimos de logro de las asignaturas en cada ámbito de la malla curricular, los cuales serán públicos y de difusión general.
- Los estudiantes serán promovidos al inmediato curso superior cuando hayan obtenido un promedio general de 14/20, que corresponde a un 70 por ciento de rendimiento; y un promedio anual por asignatura o programa de 12/20, esto es el 60 por ciento de rendimiento.
- El estudiante que haya obtenido en una o más asignaturas calificaciones inferiores a 12/20, deberá rendir una prueba de recuperación en el plazo de 10 días laborables posteriores a la fecha en que rindió la última prueba, en base a los criterios, descriptores y estándares de la asignatura vigente; la nota mínima es de 12/20 en cada asignatura que haya rendido la prueba de recuperación.

- Si un estudiante ha obtenido el mínimo de 12/20 en las asignaturas, pero no acredita el promedio general de 14/20 para ser promovido, rendirá la prueba de recuperación por una sola vez, en las asignaturas en las que no alcanzó el promedio general.
- Se implementa la recuperación pedagógica como un proceso constitutivo de la evaluación diagnóstica, formativa y sumaria, relacionada con criterios, descriptores y estándares, para garantizar aprendizajes significativos en los estudiantes y asegurar la equidad.
- Las autoridades de los establecimientos educativos, los directores de área y docentes deben aplicar las estrategias pertinentes, considerando el derecho al mejoramiento de la educación de calidad, la disminución de la deserción y las pérdidas de año.
- El Ministerio de Educación aplicará evaluaciones de medición de logros académicos para los estudiantes de bachillerato, sobre los estándares de desempeño a fin de determinar el nivel de aprendizaje de los contenidos curriculares, evaluar las habilidades como aplicación del conocimiento en la vida diaria, valorar las actitudes y aptitudes de los estudiantes como parte del proceso educativo, determinar los factores asociados (intra-escolares y extra-escolares); y certificar los aprendizajes de los estudiantes al finalizar el bachillerato en relación con las competencias del perfil de salida.
- El Ministerio de Educación aplicará anualmente a los estudiantes del tercer año de bachillerato pruebas nacionales de logros académicos para certificar los aprendizajes sin fines de promoción, como forma de rendir cuentas a la sociedad. Las pruebas de tercero de bachillerato serán sobre las asignaturas vinculadas al Bachillerato General Unificado, lectura y Matemáticas.
- De no obtener los estudiantes de un establecimiento educativo un promedio de 12 sobre 20, el establecimiento deberá tomar medidas técnicas de tipo pedagógico para superar las deficiencias académicas de los bachilleres.
- Asimismo el Ministerio de Educación planteará los indicadores mínimos de evaluación necesarios para la elaboración de los exámenes de ingreso a la universidad, los mismos que serán construidos sobre la base de los mínimos comunes que constan en las asignaturas del “tronco común”. Ninguna prueba de ingreso universitario debería tomar en cuenta las asignaturas optativas.

2.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)

La política de infraestructura educativa propone cumplir los objetivos del Plan Decenal de Educación, ya que la educación es indispensable para obtener conocimiento, convirtiéndose en el eje estratégico para el desarrollo y progreso de un país requiere de políticas educativas para el mediano y largo plazo, a través de una intervención sostenida desde el año 2006 hasta el 2015, para cumplir con el objetivo de universalización de la educación general básica; la rehabilitación anual del 10% de los planteles, con una intervención promedio del 25% del costo de sustitución y la dotación del mobiliario y apoyos tecnológicos a los establecimientos educativos.

Al mismo tiempo resolviendo nudos críticos del sector como falta de equidad y acceso limitado a la educación, débil aplicación de las TIC, falta de financiamiento, infraestructura insuficiente y equipamientos obsoletos que en muchos casos no reflejan la identidad de un pueblo; con dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Al revisar el Segundo Suplemento del Registro Oficial N° 417 emitido el jueves 31 de marzo del 2011 se puede encontrar algunas consideraciones en diferentes artículos, en el mismo se asegura que la educación mantendrá la gratuidad, obligatoriedad, universalidad, laicismo, interculturalidad, en todos sus niveles de enseñanza sin discriminación alguna.

También dará espacio para la educación de adultos mayores donde se tendrá en cuenta las diferencias de cada uno de las áreas que ellos se encuentren, así mismo el estado dará atención en centros especializados para garantizar el desarrollo integral y hacer prevalecer los derechos.

Las personas con discapacidades también el estado ecuatoriano garantizará su educación, prevención, procurando la equiparación de oportunidades, potenciando y desarrollando sus habilidades y destrezas con igualdad de condiciones, dentro de una educación regular pero con atención especializada. Asignará presupuestos también a

otros sectores de la educación como la Educación superior, la interculturalidad y la plurinacionalidad.

1.2.2 Análisis de la persona

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación profesional son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida. Debe satisfacer las necesidades de formación de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica, y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

La formación profesional se la debemos analizar, y dependiendo de la especificidad de cada país, en tres subsistemas de formación:

- Formación Profesional Específica o Inicial: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.
- Formación Profesional Ocupacional (FPO): destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.
- Formación Profesional Continua (FTE): destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad.

La capacitación laboral o formación profesional como también se la denomina, es un tema sumamente importante en la operación de un mercado de trabajo dinámico, en el que se requiere aumentar la productividad mediante la mayor y más apropiada calificación para el mismo.

Tal como lo señala Tokman:

“... a medida que los países adoptan el modelo de desarrollo basado en la globalización, la apertura y la incorporación de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, la capacitación de los recursos humanos adquiere un carácter diferente: de instrumento tradicional de política hacia el mercado laboral se constituye en una variable estratégica fundamental, por su importante incidencia en la productividad y competitividad, que son ahora determinantes del crecimiento, el empleo y los salarios”. (OIT.- Empleo y Protección Social en Ecuador.- 2001, p.4)

El mundo del trabajo se está organizando de modos poco conocidos y está originando procesos de complejidad creciente que exigen de los hombres y mujeres que quieran integrarse al trabajo, otras competencias. La formación profesional ha de adoptar y aportar metodologías, tecnologías de enseñanza y recursos humanos preparados para poder ajustar los perfiles de la persona trabajadora, o que busca trabajo, a los perfiles de la demanda de empleo. Por lo tanto, es un imponderable que los países en general y el Ecuador, en particular, adopten sistemas de monitoreo del mercado laboral a fin de disponer de herramientas que entreguen los insumos para planificar, ejecutar y evaluar acciones de capacitación íntimamente ligadas a las demandas sociales.

Un sistema de capacitación de calidad debe poder brindar Información general sobre el mundo laboral para que la persona que busca trabajo o necesita actualizarse esté bien informada, conozca el contexto en el que se inserta su actividad y el papel que ésta juega en el conjunto social y productivo; de esta manera logrará mayor seguridad sobre qué hacer y por dónde moverse; se comunicará mejor con el entorno y con los requerimientos del trabajo; y, participará más activamente en su propio proceso de desarrollo.

La capacitación laboral ha de implementar metodologías que ayuden al trabajador potencial o activo a conocer sus recursos y sus carencias, descubrir sus fortalezas y debilidades, sistematizar sus conocimientos y desarrollar el razonamiento lógico, crear iniciativas, escuchar propuestas e ideas, dominar miedos, inseguridades, rigideces que son producto del conocimiento y la no calificación o calificación. Un sistema de capacitación laboral o formación profesional de calidad debe mantener un diálogo

permanente con la empresa para dar y recibir información para trabajar juntos en diseños, procesos y estrategias para satisfacer necesidades de oferta y demanda de calificación. Aplicar métodos y técnicas de aprendizaje que hagan posible la adecuación persona – medio organizacional; y, comunicarse con la realidad del trabajo, la tecnología, los problemas y las soluciones. Además debe mantener un diálogo continuo con la sociedad para favorecer el conocimiento de colectivos discriminados de la formación y el empleo y así diseñar, planificar, aplicar acciones de formación-trabajo con instituciones y organismos públicos que dignifiquen al individuo exigiéndole trabajo y formación.

El sistema de formación profesional, que se materializa a través de las Instituciones, debe incluir en su diseño estratégico la interrelación con otras instituciones de la misma naturaleza, así como centros de formación y centros de nuevas tecnologías de formación para hacer viable la transferencia de tecnologías de la producción y de la formación y equipos humanos preparados para rentabilizar las metodologías útiles y no quedar obsoletos técnica y pedagógicamente. Por último, pero no menos importante, la capacitación laboral adquiere efectividad y eficiencia si avanzan los recursos humanos que la desarrollan, a nivel personal, técnico y pedagógico; es decir si sus planificadores, docentes e instructores están bien formados y capacitados.

1.2.2.1.1 *Formación inicial.*

Para contextualizar lo que ha sido y en qué situación encontramos a la formación inicial del docente en el Ecuador, cito partes del discurso de la Ministra de Educación Lic. Gloria Vidal Illingworth, ofrecido durante la Inauguración del Foro Nacional de Formación Docente Inicial el 23 de Noviembre del 2010, hacía un llamado a la memoria de como la educación del país estaba en manos de institutos normalistas que cumplían lo que el país exigía en ese entonces, con el pasar de los años y los cambios trascendentales que la humanidad obtuvo después de la segunda guerra mundial, donde las exigencias demandaban realizar profundos cambios ya que ámbito productivo laboral así lo pedía, era urgente un nuevo tipo e educación.

Producto de toso esto ha sido la continua oferta de carreras universitarias, donde se produjeron muchos perfiles profesionales en cuanto a la formación docente que no han

cumplido con sus objetivos o estos eran ambiguos, teniendo como consecuencia bajos promedios en las pruebas que el ministerio recepta, donde se pone en duda la calidad de la enseñanza en las instituciones educativas. Estas conclusiones hace que el gobierno nacional busque soluciones para mejorar la calidad de la formación docente ecuatoriano; también sostiene que los cambios a realizarse servirá para graduar maestros que desde sus primeras experiencias como docente logran tener impacto en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La misma ley de Educación Superior ha establecido la articulación académica de los institutos a la Universidad Nacional de Educación (UNAE). Ésta será dirigida por el Ministerio de Educación en lo académico, administrativo y financiero, por mandato constitucional. La UNAE será un espacio para apoyar al mejoramiento de los procesos pedagógicos y de gestión académica de los institutos, y para promover la construcción de perfiles de salida y estándares curriculares de carreras de formación docente que servirán al Ministerio para alinear sus procesos de ingreso al magisterio con dichos perfiles y estándares. Con ello esperamos un proceso de re-estructuración no solo en los institutos pedagógicos sino en las carreras universitarias que forman docentes, a fin de que sus graduados logren el estándar de desempeño que está estableciendo el Ministerio para quienes deseen entrar al magisterio fiscal.

Dentro del Programa de Acciones 2011 – 2013, el Ministerio de Educación tiene formación Inicial del Docente:

1. Definir, para el reglamento a la LOEI, las características de formación mínimas que un docente debe reunir como perfil profesional para desempeñar las funciones de directivo educativo (funciones concordantes con los estándares de desempeño directivo y con el escalafón docente).
2. Realizar el diagnóstico de la situación actual de la gestión de los directivos educativos del país y el levantamiento de las necesidades que presentan en lo referente a su formación inicial, a procesos de inducción y a su formación continua.
3. Elaborar la política nacional de profesionalización y formación de directivos educativos, anclada en la investigación diagnóstica.
4. Diseñar e implementar el plan nacional de formación continua para directivos.

5. Elaborar los lineamientos curriculares con base en los estándares nacionales de desempeño directivo y de gestión escolar, para los programas de formación inicial –dirigidos a directivos– que ofrecen las distintas universidades del país.
6. Certificar programas de formación inicial para directivos, ofertados por las universidades del país.
7. Diseñar la malla curricular de la maestría en Gestión Escolar que se ofertará a través de la UNAE.
8. Elaborar estándares de formación inicial y continua para la carrera docente (esto incluye a docentes, directivos y especialistas).

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La tercera etapa denominada formación permanente o capacitación de docentes en actividad consiste en un desarrollo profesional adicional después de graduados.

En el ámbito de la profesión docente, los términos más utilizados son: educación permanente, formación permanente, formación continua, formación continua profesional, formación en ejercicio, formación técnico profesional, desarrollo profesional y perfeccionamiento del profesorado. Otros autores consideran a la formación permanente como una competencia básica de futuro, es decir como un atributo en el comportamiento personal y activo de los docentes. En este sentido Montero (2006) señala que ha de ser planteada como un desarrollo profesional continuo para dar respuesta a la necesidad de actualizarse permanentemente y dar respuesta a las demandas del ejercicio profesional. También Blanco (2007) manifiesta que la preparación del profesorado debe concebirse como una formación continua y flexible que permita la actualización y facilite la interacción de unos con otros, pues esto estimula los cambios en las instituciones educativas, otorga una mayor autonomía profesional y convierte a los docentes en sujetos más creativos y autosuficientes, capaces de adaptarse a las necesidades.

Partiendo de la premisa de que uno de los objetivos básicos de la formación permanente es lograr la implementación de la misma en la práctica educativa, Catalayud (2004) afirma que su finalidad es: La apropiación del conocimiento, destrezas, valores,

estrategias, unidos a una propuesta de aplicación de esa formación recibida a la práctica educativa con el objetivo de que la transforme en sentido innovador (p. 231).

En esta misma línea Day (2005) reafirma que los docentes que se encuentran en formación continua deben adquirir los conocimientos, destrezas y aptitudes que se pretendan, incorporarlos a la práctica de un modo que influya en el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes e influir en otros docentes de su escuela. Así, esta formación puede ser concebida desde una doble vertiente: como aprendiz, seleccionando, elaborando y organizando la información que ha de aprender y como enseñante, planificando su acción docente, de manera que ofrezca al alumno un modelo y una guía de cómo utilizar de manera estratégica los procedimientos de aprendizaje (Monereo, 2007).

La formación docente como proceso continuo, Beatrice Ávalos en el seminario para la UNESCO donde expone sobre las perspectivas de la educación en América Latina y el Caribe, indica que si bien en la región latinoamericana este es un concepto que se ha manejado con cierta fuerza desde los años sesenta, es en los noventa en que empiezan a formularse políticas integrales de formación docente que comprenden ambas etapas: inicial y continua. Tal es caso de Colombia que decreta en 1997-98 el establecimiento de un Sistema Nacional de Formación de Educadores. Ecuador también propone establecer una red nacional para coordinar la formación docente a nivel primario. En México se firma un Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en 1992 que establece planes de acción referidos a la formación inicial y continua (Ponce, 1998). Paraguay cuenta desde comienzos de 1994 con un sistema de formación docente que comprende tres programas: de formación inicial, continua y de profesionalización. Chile recién comienza la discusión de una política integrada de formación docente.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

Fernando Vinuesa (2007) refiere que “la formación profesional de personas son tareas que demandan poseer conocimientos y destrezas más prácticos que los que se le exigen

a un investigador científico o un ingeniero, y más teóricos que los que se requieren de un trabajador calificado. En principio, la enseñanza y capacitación que ha recibido lo coloca en un nivel equivalente al de quienes han terminado el ciclo secundario.

Puede haber realizado sus estudios en una escuela general o en una escuela técnica. Asimismo, puede haber realizado estudios postsecundarios y haber obtenido el título o diploma correspondiente” (p.38).

1.2.2.2 Formación continua.

La profesión docente es una tarea compleja, que requiere de gran cualificación para poder afrontar con éxito el proceso de enseñanza, esta labor compleja únicamente puede realizarse con una adecuada profesionalización, esta función de desarrollo profesional docente debe ser un proceso de formación continua a lo largo de la vida profesional que puede producir cambios o mejorar sus conductas, además es imprescindible este aprendizaje para lograr su desarrollo en la docencia; creando hábitos de reflexión, concienciar, indagar, implicado en lo social en una búsqueda constante en la mejora. Para que el sistema educativo se enriquezca es necesario dar un adecuada formación tanto inicial como permanente.

La OIE (2008) refiere que existe un programa de formación continua para docentes, con una duración de 120 horas, que apoya el mejoramiento académico de los maestros fiscales ecuatorianos, que busca un profesional de excelencia académica, con herramientas intelectuales que potencien el pensamiento crítico y reflexivo, con estrategias que favorezcan su desempeño en el aula, mirando su contexto de diversidad cultural promoviendo la inclusión de las minorías. Este programa se dirige hacia la calidad educativa y el reconocimiento profesional del magisterio cumpliendo con las política del Plan Decenal de Educación: “Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación” y la política 7 “Revalorización del profesional docente”. Servirá para desarrollar y reforzar un sistema educativo basado en méritos en la profesión del maestro volverá a tener en el país un alto sitial que tanto se lo merece.

El Ministerio de Educación ha trazado los objetivos centrales de la formación continua:

Desarrollar habilidades directivas para que los líderes educativos logre:

1. Proporcionar el aprendizaje organizacional, es decir, aquel que permita que la escuela alcance el alto desempeño y una mejora continua a través del desarrollo del personal. El objetivo es garantizar un ambiente y condiciones apropiadas para el aprendizaje colectivo y el uso adecuado de la información de los procesos de seguimiento y evaluación a fin de mejorar el currículo y la educación.
2. Dominar las nuevas formas de pedagogía y aprender a inducir, asesorar, acompañar y evaluar la nueva práctica de los docentes.
3. Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje, generando una visión académica compartida y colectiva a través de una planificación estratégica que forme una cultura y comunidad de aprendizaje.
4. Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo, a fin de que, a partir de un aprendizaje colaborativo entre los directivos del mismo circuito educativo, se promueva la mejora del aprendizaje de los estudiantes de cada institución del circuito.
5. Promover la mejora permanente de las varias dimensiones del trabajo institucional, usando como meta los diversos estándares educativos del Ministerio de Educación.
6. Incorporar, de forma habitual, la rendición de cuentas dirigida a docentes, estudiantes, familias y comunidad, y así promover una participación y diálogo fluido entre todos los actores, de cara al mejoramiento permanente de la calidad educativa de la institución.

Esta propuesta se centra en el liderazgo para el aprendizaje y no solo en la gestión escolar administrativa, rol principal y a veces único, que han venido desarrollando hasta ahora los directivos educativos.

El Ministerio de Educación ha planificado las siguientes actividades para poder acceder y garantizar la Formación Continua:

1. Diseñar el plan nacional de formación continua para directivos, con base en los estándares generales y específicos de desempeño profesional de directivos.
2. Implementar cursos de formación continua en temas centrales como:
 - Gestión Pedagógica (para directivos)
 - Rediseño Institucional (para directivos)
 - Tendencias Actuales en la Política Educativa Nacional (para directivos)
 - Pedagogía y Didáctica
 - Evaluación y Aprendizaje
 - Apoyo en el Aula (para directivos)
 - Liderazgo Educativo
2. Creación del portal para directivos, que provea recursos técnicos, información útil, *links*, foros entre directivos y respuestas a inquietudes planteadas por directivos con relación a su gestión institucional.

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

El concepto de formación, al igual que muchos otros en el área de las ciencias sociales, es susceptible de múltiples enfoques relacionándolo a alguna actividad o función. Así la Real Academia de la Lengua Española (2001) concibe el concepto de formación desde una primera perspectiva asociada a alguna actividad y la define como la “acción y efecto de formar o formarse”. Desde este punto de vista técnico, Kirkpatrick y Kirkpatrick (2007) se refieren a la formación para destacar los cursos y programas diseñados para aumentar el conocimiento, mejorar habilidades y cambiar actitudes, aludiendo claramente al ámbito profesional.

A nivel general, la formación se configura como uno de los factores más importantes de desarrollo y mejora de los países y los ciudadanos, ya que genera crecimiento, ocupación, madurez y oportunidades. Conscientes de esta relevancia, la Unión Europea quiso llamar la atención acerca de la necesidad de prestar atención a la formación y al aprendizaje de los ciudadanos en todos los momentos de su vida, denominando al 1996 como el año del aprendizaje a lo largo de toda la vida.

En cuanto a la crisis en la formación del profesorado, se hace un análisis del discurso de los profesores entrevistados nos descubre que gran parte del malestar y de la tensión de los docentes se debe a una falta de seguridad a la hora de responder adecuadamente a las exigencias que pesan actualmente sobre su trabajo profesional. Perciben que las nuevas condiciones en las que se desarrolla su práctica cotidiana en el aula les plantean unas responsabilidades frente a las cuales no se consideran suficientemente capacitados para afrontarlas de forma adecuada.

Por una parte, el alargamiento de la enseñanza comprensiva obligatoria y la llegada de los alumnos inmigrantes provoca que tenga que llevar a cabo su trabajo en clases mucho más heterogéneas que en el pasado. Muchos profesores, sobre todo de secundaria, se encuentran sobrepasados y no saben cómo organizarse con éxito, ya que carecen de una preparación para la atención a la diversidad. Al mismo tiempo, los profesores reconocen constantemente que sus alumnos están menos motivados que en épocas anteriores y que, por tanto, son menos trabajadores o, al menos, que vienen a la escuela con una disposición menor para asumir y cumplir las exigencias que en ella se les va a pedir. El profesorado se ve sin los recursos y las herramientas necesarias para responder a los problemas de desinterés de sus alumnos.

El avance de la sociedad del conocimiento y de la información ha modificado sustancialmente el rol del profesor. Los profesores y las profesoras no pueden seguir ejerciendo su tarea docente como meros transmisores de contenidos y calificadores de rendimiento. Parafraseando a un sociólogo, se podría decir que, con la actual explosión de los medios de comunicación, se hace cada vez más difícil que quede alguien en algún punto de la geografía española o vasca a quien la escuela pueda todavía descubrir el mundo; lo que debería descubrirle es otra manera de verlo.

La función del profesor no es, pues, competir con la información que le viene al alumno del exterior, sino la de ayudar a que le enriquezca en su formación integral y a que desarrolle el espíritu crítico ante ella. Así, la tarea profesional del profesor actual consiste en provocar, orientar y acompañar el aprendizaje. Y para ello el apoyo de las nuevas tecnologías es básico.

Sin embargo, aunque valoran y ven la necesidad de su uso, a través de los grupos de discusión, el profesorado manifiesta, en numerosas ocasiones, la carencia de herramientas suficientes para hacer de la cultura de la imagen una enseñanza rigurosa y eficaz, ya que exige una preparación rigurosa de la que no disponen.

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

El profesional de educación deberá tener el perfil óptimo para desarrollarse como docente una vez egresado de las carreras de educación. Entre las políticas de mejoramiento de la formación inicial docente y de ingreso al magisterio fiscal del Ministerio de Educación, está la de desarrollar el perfil profesional óptimo de salida de carreras de formación de docentes. Este perfil se usará para ajustar los procesos de ingreso al magisterio fiscal, de tal forma que entren solo los mejores docentes, es decir, aquellos que demuestran en las pruebas de ingreso que cumplen con este perfil óptimo (selección meritocrática).

En la actualidad el Ministerio de Educación lleva a cabo una investigación cualitativa sobre docentes recientemente graduados de su carrera, que tienen un excelente desempeño en el aula de clase, en instituciones fiscales, privadas, municipales y misionales de todo el país. Esta indagación servirá de insumo para desarrollar el perfil deseado.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Para Zarzar (2000) quien refiere sobre la función de la escuela y del profesor, donde reunió una serie de características que debe tener un buen docente y las resumió en cinco puntos:

1. Un buen profesor es experto en su materia y esta actualizado en los últimos avances de conocimiento de su disciplina.

Algunos profesores aún siguen dando las clases con los apuntes que han recibido en la época del pregrado, otros dan sus clases con los primeros apuntes realizados 10, 15, 20 años antes cuando recién comenzó su labor como docente, para poder enseñar algo uno debe conocerlo y dominarlo a la perfección, esta sería su primera característica que debe tener un

profesor, para esto es necesario que en las políticas estatales ingresen las especializaciones, maestrías, PHD, etc. Para asegurar que los conocimientos sean en constante enriquecimiento.

2. Un buen profesor sabe cómo enseñar su materia, debe saber cómo transmitir y presentar la información, como mostrarla y cómo explicarla del tal modo los alumnos puedan entenderla. Se puede escuchar a menudo la frase “el profesor sabe mucho, pero no sabe cómo enseñar” para poder enseñar es necesario que el docente planifique la secuencia y contenido del currículo, que tenga claro lo que espera de sus alumnos a lo largo del curso y en cada clase, se debe utilizar un lenguaje claro y sencillo al alcance de los estudiantes, sin que falten los recursos didácticos y tecnológicos para su mejor desempeño como docente.

Para poder hacer efectiva esta característica los docentes deben tener una formación continua basándose en cursos de actualización en pedagogía didáctica, realización de sus propios materiales didácticos, micro currículo, etc., ya que la función del profesor no es solo de enseñar, sino que aprenda significativamente.

3. Un buen profesor sabe cómo el alumno aprenda significativamente, ya además que enseñe bien, saber lograr que ellos aprendan; la actividad del docente es enseñar, la actividad del alumno es aprender, cada uno tiene sus habilidades diferentes. Un alumno para que pueda aprender significativamente y no olvidarse en poco tiempo debe tener interés por la materia (motivación), para que entienda los temas (comprensión), que participe en clase con los temas tratados (participación) y para que pueda aplicar la información recibida (aplicación).
4. El buen profesor sabe que nunca alcanzara a ser un buen profesor, esta afirmación radica que el docente se encuentra en continuo cambio ya que la sociedad cambia, los componentes de la clase cambia, la estructura de la clase cambia, dependerá de un sin número de variables, de esta manera

el buen profesor se preocupa de mejorar su labor docente, para lograrlo sabe que debe estudiar, investigar, asistir a cursos.

5. El buen profesor tiene claridad en su proyecto académico, el docente se encuentra dentro de una institución regida por un sistema de educación nacional (p.10).

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Con los continuos cambios que ha producido la globalización, sean estos de origen económico, político, tecnológico, cultural, la competitividad, la productividad, la eficacia y la eficiencia, han hecho que las prioridades del proceso enseñanza y aprendizaje sean cada vez más tasativas, en una sociedad donde la producción del saber han conducido a los gobiernos a reformar de manera más profunda y en muchos casos hacer grandes reformas como es nuestro caso en los sistemas educativos y currículos, ya sea este a nivel básico, bachillerato o superior, como es el caso de las universidades, que a partir del mandato 14 comenzó la categorización de las universidades, con mira a obtener la excelencia académica o en ciertos casos garantizar un mínimo de calidad en la educación con miras a mejor el sistema educativo desde los niveles básicos.

Según Barco y Pérez (1999) en una investigación realizada indican que “el acto educativo constituye una acción de intervención, en el que la enseñanza entendida como acción y materializada en la práctica docente, es una acción estratégica que pone en juego lo que la escuela y el docente consideran como contenido necesario para el alumno. Cimientos a los alumno. Esto conlleva a que el docente debe decidir qué saberes identificar y considerar la distancia que éstos presentan con los de sus estudiantes. La enseñanza es entendida, entonces, como un acto de comunicación específica, un proceso social que depende de los conocimientos, actitudes e intereses sociales, no sólo del conocimiento y habilidades científicas. Pensar en la acción docente desde este punto de vista implica “olvidarse” de viejas concepciones de enseñanza. El docente no “trasmite” el conocimiento, sino que lo comunica intencionalmente. Las características que le otorgue a la comunicación dependerán de su propia concepción del saber, reflejándose en la modalidad de enseñanza, en la clase de contenidos que escoge y en el tipo de relaciones entre los mismos que privilegie.

Para MacLaughlin (1988) “todos los docentes se sienten motivados para dar lo mejor de sí en cuanto a conocimientos y tener la voluntad de enseñar, si no la obligación de enseñar, debido a que se sienten frustrados por las diversas obligaciones de su práctica docente y sin estímulos, lo que conlleva a no querer seguir capacitándose o actualizándose, con investigación continua, cayendo en profundos sentimientos de estancamiento profesional y apatía que conduce a los docentes, a lo que los estudiosos como Firestone, Rosenblum, y Webb llaman “jubilación en el trabajo”. En una institución de la que dependen personas como en las instituciones educativas, estas percepciones de estancamiento tienen repercusión con la misión y visión de la institución escolar, ya que un docente apático con lo que hace, establece que su labor consiste en hacer “lo justo para pasar el día” o completar su horario de clases” (p. 143-144).

Los docentes que sí se sienten motivados y estimulados, se vuelven dinámicos, participativos, con grandes metas de crecimiento continuo, lo que conlleva a que estén más comprometidos con la institución. Por ende, estos docentes, con un alto compromiso de mejora profesional, serán motivadores natos con sus estudiantes, al animarlos en su rendimiento académico, cumpliendo así con la misión y visión planteadas por la institución.

En el Ecuador se está creando la Universidad de la Educación, que acogerá todas las ramas de educación asegurando la calidad de conocimiento, su formación continua respetando los estándares de desempeño para que nuestro país ingrese en la modernización de la enseñanza y estar a nivel no tan solo de Latinoamérica, sino de los del sistema europeo. Solo que se necesita tener un proceso paulatino y constante que conlleve a una verdadera profesionalización de la educación.

La Organización de Estado Iberoamericanos OEI, en el I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación, dictado en 1999 en el Perú, nos habla sobre la profesionalización de las instituciones educativas, en donde propusieron que para profesionalizar la acción de la escuela y aprovechar mejor su nueva autonomía hay que crear las condiciones institucionales, materiales y los incentivos necesarios para:

- Desarrollar una nueva modalidad de gestión y afirmar la función estratégica del equipo directivo;
- Fortalecer los nuevos roles de los docentes;
- Fortalecer acciones de concertación con la participación de los miembros de la comunidad;
- Garantizar una adecuada infraestructura y equipamiento de las escuelas.

La profesionalización de la enseñanza en las escuelas supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñanza y educación, con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados.

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

En nuestra sociedad ecuatoriana la realidad de los niveles de educación es preocupante ya que, si el valor que la sociedad le asigne, tiene relación con el nivel de formación, capacidad de innovación y emprendimiento que poseen sus miembros, entonces, se debe dar gran importancia en la formación inicial, ya que de esto dependerá el éxito del proceso de enseñanza y aprendizaje que los docentes tendrán en un futuro.

Cuando se realizan reformas relacionados a la educación en los países latinoamericanos, en su mayoría, han optado por focalizar sus esfuerzos en la capacitar a los docentes, en muchos de estos casos estos se encuentran fuera de políticas, estrategias y programas de formación permanente que cada gobierno implementa. Los recursos que ese han invertidos en estos programas no han mostrado coherencia con la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes y ni con cambios en la gestión de las escuelas.

Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la

motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente. En definitiva, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

La capacitación en niveles formativos, en relación a la formación docente, presenta una especial relación con el cambio educativo que se espera en los centros educativos y en el aula. Por tal razón, la mejora en la calidad de la educación y en función del docente, son dos cuestiones que se implican mutuamente, y también dos de las cuestiones más notables de las que dependen el éxito o el fracaso de cualquier sistema educativo.

La formación inicial y, sobre todo, la permanente, debería tener como objetivo la adecuación concreta al propio contexto sociocultural y a la vida del aula, dejando su carácter exclusivamente teórico. Para que los programas de formación permanente sean eficaces, es necesario que éstos estén orientados a compensar y completar aquellos conocimientos y sobre todo, aquellos procedimientos, actitudes y valores en el profesorado, que ajusten su perfil a aquel que la función docente reclama en la sociedad de nuestro tiempo y así lograr la mejora constante de la enseñanza, a través de canales participativos que tengan una proyección efectiva en la realidad.

Por su parte Suárez, (1994) manifiesta que para contar con docentes reproductores y ejecutores acrílicos, es necesario que las instituciones de Formación Inicial preparen profesores eficientes mediante la capacitación en el manejo de técnicas, normas y contenidos instrumentales que garanticen el logro de los objetivos prefijados y el entrenamiento de las destrezas y habilidades necesarias para enseñar eficazmente a través del empleo de técnicas de programación pedagógica, el uso de nuevos recursos de enseñanza y, en menor medida, la adquisición de conocimientos disciplinares (Diker y Teriggi, 1997). También se pronuncia al respecto Buxarráis (1997), el docente debe formarse en el ámbito de la educación en valores, con la finalidad de promover el desarrollo de la personalidad moral del individuo en todas sus dimensiones (p. 80).

En la revista Iberoamericana de Educación en un artículo de Messina (1999) refiere que los centros de formación docente continúan reproduciendo la cultura escolar tradicional, mientras los estudiantes para educadores llegan con trayectorias escolares igualmente

tradicionales. Para Robalino, M. (2005) “La actual formación inicial, en general, refleja los mismos problemas de la educación tradicional, refuerza el rol pasivo de los docentes y contribuye a sostener los sistemas educativos jerárquicos y cerrados” (p. 13).

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

José María Veciana (2002) define a la función del gestor educativo como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”.

Por su parte, Kotter (1997) considera que “un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un *buen gestor* del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones” (Pag.64).

En estas dos definiciones se puede concluir que el gestor educativo debe tener liderazgo ya que será quien se encargue de direccionar las estrategias a seguir la institución, obtener el clima organizacional, ser el medidor y tener la capacidad de resolver los conflictos que a diario se puede presentar en una institución.

Así mismo, el gestor educativo debe tener la capacidad de tomar las decisiones en cuanto a la contratación del personal docente y administrativo para poder guiar a la comunidad educativa a cumplir con los objetivos trazados. Además realiza el control de los planes y estrategias implementadas, busca alianza con otras instituciones para que contribuya a su propio desarrollo, se inclina a promover el trabajo en equipo, estimula y valora los resultados sean tanto individuales como colectivos.

Es por esto que el Ministerio de Educación ecuatoriano, pone énfasis en la labor de los directivos de las diferentes instituciones educativas, manteniendo un gran compromiso con la educación al dimensionar su función en cuatro áreas que son: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar.

1.2.3.2. La función del docente.

Para el Ministerio de Educación la función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos, también Murillo P. (2006) señala “no podemos referirnos, por tanto, a la práctica docente, sin tomar conciencia clara del sistema social en el que se encuentra inmersa, así como de la institución educativa en la que se desarrolla” (p.62).

Hoy en día se está tomando conciencia sobre la necesidad de formar a las nuevas generaciones para la sociedad del conocimiento, lo que requiere una forma distinta de pensar no solo acerca de la función del docente, currículo, proceso de enseñanza - aprendizaje, instalaciones, etc., a lo que Murillo hace referencia es que desde el sistema educativo, los docentes han de enseñar a pensar y a utilizar la tecnología para conseguir desarrollar una auténtica sociedad del conocimiento, he intentar recuperar el tiempo para la reflexión.

Lázaro y Asensi (1989) refieren “no podemos dejar de lado, la función del docente como tutor, la misma que se realiza individual y colectivamente con los alumnos de un grupo de clase, con el fin de facilitar la integración personal de los procesos de aprendizaje. Así pues, la función del tutor estará centrada en el proceso enseñanza aprendizaje mediante una relación psicopedagógica, que pretende mejorar al tutorado en sus capacidades tanto en la vida académica como en el aspecto humano. Así, la tutoría supone una determinada concreción del acto educativo y exige una preparación técnica básica que todo profesional de la enseñanza debe poseer, ya que los deberes que requiere la tutoría son tan extensos

que cualquier persona que desee emprender esta actividad deberá tener conocimientos de psicología, pedagogía y didáctica, los cuales son elementos claves para poder desempeñar este servicio de la manera correcta” (p. 49-50).

Además de brindar conocimientos, el tutor debe conocer a sus alumnos y perfila cada uno de sus aciertos, posibilidades y progresos para poder brindar una orientación inmediata.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

La institución familiar es la organización más antigua que tiene la humanidad, constituye la formación más importante de la sociedad en todas sus épocas, esta es de vital importancia para el desarrollo de niños y jóvenes estudiantes ya que son los padres (o al menos uno de ellos, normalmente la madre sola) los encargados de aportar alimento y cuidado, asegurando así la supervivencia de sus hijos, en síntesis esta importancia se debe básicamente a tres razones:

- 1.- La familia asegura la supervivencia de los hijos y las hijas al encargarse de su alimentación, protección y cuidado, al menos en un nivel básico
- 2.- La familia continúa funcionando como uno de los entornos más importantes que los niños o jóvenes tienen y es el que por muchos años fue el único contexto de aprendizaje.
- 3.- La familia es la que decide o condiciona otros contextos para el desarrollo de sus hijos, son los padres quienes deciden donde irán a estudiar, donde se formaran sus niños y más aun con quienes mantendrán fraternidad.

Las relaciones entre los miembros de la casa determinan valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace, es por ello, que la vida familiar es el medio educativo más eficaz. Sin embargo, sea como sea la familia, el entorno familiar tiene funciones afectivas y educativas muy importantes, debido a la gran influencia que los padres tienen en el comportamiento de sus hijos; el mismo, que es aprendido en el seno familiar. Dependiendo de la naturaleza de cada entorno, encontramos que existen muchas familias en donde hay buena comunicación, las buenas maneras, es decir, el ambiente familiar mantiene características positivas y constructivas en la formación de sus hijos a través de un adecuado y feliz desarrollo del niño.

El pedagogo José María Lohaz García, en su artículo: La influencia del ambiente familiar, señala que para que el ambiente familiar pueda influir correctamente a los niños que viven en su seno, es fundamental que los siguientes elementos tengan una presencia importante y que puedan disfrutar del suficiente espacio con amor, autoridad participativa, intención de servicio, trato positivo y tiempo de convivencia.

Por otro lado también encontramos familias donde no hay buenas relaciones entre sus miembros, lo que hace que el individuo adquiera de ellos no el mejor ejemplo o el modelo de conducta, si no dentro de un espacio de amor y respeto.

El mismo autor, indica que “cuanto mejor se cumplan estos 5 requisitos y más atención los padres pongan en ellos, mejor será la educación que recibirá el niño de su entorno familiar, y gracias a ella él conseguirá:

- Recibir la información adecuada sobre aquellas actitudes y valores sociales y personales que se consideran correctos, gracias al buen ejemplo de sus padres.
- Recibir información sobre sí mismos, sobre cómo son, a través de nuestras opiniones, reacciones y juicios de valor y de la calidad del trato que les otorgamos.
- Desarrollar la confianza en sí mismo y la autoestima gracias a las manifestaciones de amor y de reconocimiento que colman sus necesidades afectivas básicas: necesidad de afecto, necesidad de aceptación y necesidad de seguridad.

Como podemos ver, de qué manera esté constituido y estructurado el entorno familiar, influirá de manera decisiva en el desarrollo de los niños y niñas.

Sin embargo, varios autores afirman que para que exista un equilibrio entre lo aprendido por el niño en su casa y el que adquiere en la escuela, es importante mantener un buen diálogo entre docentes y padres, donde cada uno pueda expresar sus temores, ideas, ansiedades, sus enojos y discrepancias, para así lograr el bienestar del niño o niña, quienes son en realidad lo único que debe importar. Una de ellos, es Cecilia del Carmen Padín (2007), quien en su libro “La importancia del contexto familiar en el aprendizaje”, nos lleva a reflexionar que la influencia del entorno familiar no puede estar separada de una comunicación pedagógica; es decir, entre la familia y la escuela. De esa manera según la autora, a partir de allí se podrá diseñar distintas situaciones de aprendizaje, ya que se compartirán valores, se compartirá el discurso familiar y se transformará en

contenido de aprendizaje y de esa manera lo que el niño o niña aprende formará parte de su vida, ya que surge de su propia cultura familiar.

Podemos concluir entonces, que la función que la familia mantenga en relación al aprendizaje de sus hijos, no deberá estar aislada del contexto educativo ni de sus actores principales (docentes y directivos) ya que juntos podrán establecer cuáles serán las estrategias de enseñanza y de aprendizaje para alcanzar los mejores resultados posibles en un contexto o situación determinada.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La función del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar; pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje, este paso se da desde la aparición de la Escuela Nueva, en la cual el estudiante es el actor principal su proceso de aprendizaje.

Esta concepción del aprendizaje no es nueva, ya que Sócrates lo planteó en su mayéutica, método que consistía en tratar de sacar del alumno el conocimiento que ya poseía, para alumbrarlo, guiando el maestro con sus preguntas ese hallazgo del saber.

El estudiante tiene derechos y deberes. Tiene el derecho a preguntar cuando no entiendo algo y a dar su opinión sobre los temas planteados por el docente, es decir, a expresarse libremente, obviamente con respeto y modales acorde al ámbito académico. Su palabra, inquietudes, etc debe ser considerada por el maestro y si éste no está de acuerdo con el planteamiento del estudiante deberá expresarlo de forma clara; propendiendo que el ambiente democrático, dentro del aula, prevalezca.

Ahora bien, otra de las funciones del estudiante es la de integrarse a un grupo para relacionarse interpersonalmente. El estudiante crea, investiga, propone, asume responsabilidades, realiza, evalúa. Cooperar con los demás, intercambia ideas, estilos de actuación con los compañeros de grupo y aula.

Aprende a afrontar problemas y situaciones nuevas: comete errores y aprende que son parte del proceso. Afronta sus temores e inhibiciones. Se esfuerza, se compromete. Aprende a desarrollar la conciencia del "nosotros" y la sociabilidad. Se autoevalúa y valora la acción de sus compañeros/as y sus maestros/as. Desarrolla una visión optimista y significativa del futuro, siendo parte activa del proceso enseñanza-aprendizaje.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

La pregunta de cómo enseñar, se la ha planteado el docente en todo momento. El ser humano tiende a repetir, a lo largo de su vida, los hábitos adquiridos. Como aprendimos enseñamos, es por eso que tendemos la tendencia de repetir las maneras como fuimos instruidos. Al enseñar nos damos cuenta que optamos con las mismas actitudes como nuestros viejos maestros nos enseñaron, aun sabiendo que esta modalidad es ya caduca porque en la actualidad se busca una enseñanza y aprendizaje activo, esta tarea no es fácil.

Se debe tener claro que el grupo humano al cual nos dirigimos a diario es un universo en cuanto a diversidad de pensamientos, motivaciones, expectativas, etc. Lo que puede ser apasionante para unos no lo es para otros. Es por eso que nosotros como docentes debemos estar claro en que no se debe repetir lo que se aprendió en un momento dado, sino en cómo deberá enseñar acorde a las particularidades del grupo que dirige.

Considerando para ello que la nueva educación, como lo señala Luis Alberto Russi (1998) se basa en la no dependencia directa del alumno, sino más bien en su propia autonomía para llevar adelante su proceso de aprendizaje, el educador debe capacitarse, aprendiendo a enseñar para que su alumno sea capaz de desenvolverse con independencia de criterio, en este sentido, el docente debe enseñar a pensar para que ese desempeño autónomo del educando sea un hecho tangible.

No está demás considerar que para poder enseñar lo aprendido es necesario considerar las siete inteligencias múltiples de Gardner y poder detectar en el aula de clases que porcentaje del grupo al cual nos dirigimos entra en esta clasificación propuesta por este profesional.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente

Es necesario tomar conciencia de que la actualización en materia de formación docente es vital y necesaria para enriquecer el arte de enseñar. Hay consenso en que tanto los programas más largos y extensos que conducen a la obtención de títulos, como los cursos de formación continua, tienen importantes aportaciones que hacen a las capacidades intelectuales y emocionales de los docentes, con el fin de cultivar una enseñanza de alta calidad.

Aceptar formarse o actualizarse en la docencia lleva consigo, por un lado la cesión temporal del dominio del saber del docente, del poder y liderazgo, porque éste pasa a ser un alumno nuevamente. Pero por otro lado, significa una oportunidad de sentirse más capacitado y actualizado ante los cambios sociales y la permanente renovación de conocimientos e información que caracterizan al mundo contemporáneo. Todos los docentes tienen unas necesidades de formación relacionadas con la edad, la experiencia, el dominio de conocimientos y destrezas, así como el compromiso con su capacidad constante de ejercitar la inteligencia emocional en situaciones de enseñanza y en culturas escolares distintas.

Para Escudero y Nicoletti (2006). Al unirse con sus pares en el espacio en común de un curso de formación el docente puede intra e interdisciplinariamente conversar, debatir y reflexionar acerca de sus prácticas y sus inquietudes, así como aprehender nuevas estrategias que faciliten a sus alumnos la apropiación de su saber. La formación ha de contribuir a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, al desarrollo institucional de los centros y de una cultura profesional.

1.3.2.- Ventajas e inconvenientes.

El ser humano siempre se encuentra en la búsqueda de nuevos conocimientos, se dice que se debe estudiar para todo, más aún el inscribirse en un curso de formación profesional, es de gran importancia en la sociedad actual donde el conocimiento y las

nuevas tecnologías están marchando a pasos gigantes, todo esto para poder alcanzar los objetivos para la superación personal. Para acceder a este gran paso se debe seleccionar el centro educativo o de capacitación donde ofrezcan los contenidos que permiten al individuo una oportunidad en el ámbito laboral.

Entre las grandes ventajas como ya lo había señalado tenemos en la primera instancia la necesidad del ser humano de buscar nuevos conocimientos, así como la oportunidad de ingresar al mundo laboral capacitado o perfeccionado dentro de su área de competencia, también es importante recalcar que en esta era de la digitalización e internet podemos acceder a los cursos de formación con comodidad y flexibilidad que pueden brindar este servicio.

La educación a distancia es una metodología que se encuentra fuertemente posicionada, que facilita el trabajo al docente, ya que su herramienta principal para realizar sus dinámicas las encontramos online, muy al contrario lo que se realiza en las aulas tradicionales, hay distribución rápida de materiales de estudios, no hay barreras de distancia, facilita la evaluación, es sustentable ya que hay una reducción considerable de hojas desperdiciadas.

Dentro de las desventajas se puede citar que el factor económico y de tiempo pueden desmotivar al individuo de inscribirse en un cursos de formación, también no todos tienen la posibilidad de movilización para acceder a estos en otras ciudades o países. En los cursos online o a distancia en cambio, tienen grandes obstáculos los docentes ya que implica una carga mayor en docencia, los alumnos no todos tienen los recurso tecnológicos como un ordenador y la conexión a internet puede influir a que este proceso no se cumpla, además lo más importante es que se puede producir plagios o acciones deshonestas por parte de los alumnos.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

En todo diseño de cursos de formación se deben tener en cuenta cuatro niveles donde se va a intervenir en su planificación, cada uno de estos se tomará en cuenta en jerarquía, fases y estructura específica, además se debe tener en cuenta en el momento de

planificar diferentes agentes como instituciones públicas, privadas, alumnado, docentes, político, etc., estos niveles son:

- Nivel estratégico
- Nivel de gestión
- Nivel técnico
- Nivel formativo

En el nivel estratégico se lo realiza a nivel alto, se debe realizar tomando en cuenta a corto plazo, consiste en una serie de directrices donde se establece prioridades y se asignan los recursos necesarios para que el proyecto se cumpla, aquí se cumple el plan de formación, por lo general lo realiza el directivo de la institución.

En el nivel de gestión es el segundo en jerarquía, en el mismo se desarrollan los programas de formación, es importante contar con un equipo de trabajo, órganos de servicios ya que sea dentro o fuera de la institución, los mismos que proporcionarán recursos y establece plazos o etapas para cumplir con lo planificado.

En el nivel técnico se debe poner en marcha por los especialistas, los profesionales de formación, aquí se encargan de diseñar el curso de formación que en conjunto con el nivel de gestión se recogen todas las especificaciones como las prioridades, objetivos, recursos materiales, técnicos, etc..

Por último se encuentra el nivel formativo, se encuentra directamente relacionado con el formador, docente, tutor, asesor, etc., será el encargado de diseñar las acciones formativas, metodología a seguir, el formador interviene directamente con los alumnos; se cumple con la planificación de tipo operativa donde se concretará las actividades formativas a corto plazo.

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

Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, analizar y

replantearse la tarea docente, ser partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

Para Weinzettel (2010) hace referencia que “surge un mayor compromiso, como profesionales de la educación, en una enseñanza de los saberes del currículo de modo significativo para lograr una adecuada comprensión y adquisición de los conocimientos científicos por parte de nuestros alumnos. De aquí que capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución”

Entonces se puede decir que, los docentes pueden cambiar las actitudes equivocadas, así como desarrollar mayor conciencia de sí y de los otros, además de promover las habilidades interpersonales. Generar un espacio de reflexión que pretende ser promotor de una educación integral, desde donde la educación podrá llenar rectamente su cometido fundamental: procurar en los alumnos la asimilación sistemática y crítica de la cultura y los conocimientos requeridos, junto a la dimensión comunitaria, propia de todos los procesos humanos.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

Para realizar este estudio, he sido autorizada para realizarla en la Unidad Educativa “Santo Tomas” de la provincia de Manabí, en la ciudad de Portoviejo, que es una institución particular, la comunicad educativa estudiantil es mixta, con servicio de Educación básica y bachillerato en Ciencias, con un nivel socioeconómico medio alto ya que su colegiatura es una de las más altas del medio que se encuentra.

2.2. Participantes

Los participantes de este proyecto son trece que representan la comunidad docente del bachillerato y directivo de la Unidad Educativa “Santo Tomas” que serán los investigados.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación- acción sus características generan conocimiento y producen cambios, en ello coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación- acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos

Es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos de estudio (Hernandez,2006). Tiene las siguientes características:

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

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

Dentro del diseño de la investigación encontramos que también se utilizaran los siguientes métodos.

Analítico.- Este método implica el análisis, se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en sus partes; ya que se deberán analizar los datos que arrojen las encuestas

Sintético.- Implica la síntesis, es decir que se debe la unión de elementos para formar un todo, ya que se deberá proponer las conclusiones sintetizando los resultados obtenidos de la investigación.

Inductivo.- es un método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares.

Deductivo.- Es un tipo de razonamiento que nos lleva de lo general a lo particular, o de lo complejo a lo simple, porque a partir de un problema generalizado, se puede llegar a los específicos sobre la problemática planteada.

Hermenéutico.- proviene del griego que significa declarar, anunciar, esclarecer y, por último, traducir. Significa que alguna cosa es vuelta comprensible o llevada a la comprensión, ya que debemos llegar a la interpretación de los datos que nos arroje la investigación.

Estadístico.- consiste en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, se utilizara este método para la recolección de datos para proseguir a la tabulación con su respectivo análisis.

2.4.2. Métodos de investigación.

El método que se aplicara la investigación el hipotético deductivo, apoyándose en los tipos de investigación como encuesta y bibliográfico, ya que se obtuvo un enfoque global que permitirá conocer por medio de la investigación los problemas o falencias que tienen los docentes del bachillerato para continuar con su formación.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación.

Para el éxito de la investigación se debe seleccionar bien las técnicas necesarias para la recolección de la información, que fueron las siguientes:

Técnica de observación directa; ya que por medio de esta técnica, en el primer contacto con los investigados y la institución se pueden observar de manera general sus comportamientos, sus inquietudes, el clima laboral donde se desenvuelven sus actividades académicas y administrativas.

Técnica de la Encuesta; porque se realizaran una guía de encuesta con preguntas formuladas para detectar la situación, ya que es una herramienta utilizada por el investigador para la recolección de información por tal motivo es necesario aplicar un cuestionario, ya que estos son estructurados para llegar a ciertos problemas de interés principal, así reduciendo la realidad a ciertos datos específicos que se necesitan analizar.

Técnica de la Lectura; porque en la búsqueda del materia bibliográfico y textos para ser citados o analizados se debe tener esta técnica para retener lo leído y sintetizarlo.

Técnica de mapas conceptuales u organizadores gráficos, ya que con estos se puede lograr una mejor sintonización y comprensión.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

- Guía de encuesta
- Tablas estadísticas (software Excel)

- Apuntes (software Word)

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

Los participantes en este proyecto son: el maestrante, tutor del proyecto, docentes a encuestar de la Unidad Educativa “Santo Tomas”.

2.5.2. Materiales.

Entre los materiales tenemos:

Computadora, Software Microsoft Office, cámara de fotos, papelería, esferográficos, impresora.

2.5.3. Económicos.

El proyecto de investigación a desarrollarse tendrá un costo de \$810,00 que serán asumidos exclusivamente por la investigadora.

2.6. Procedimiento

Las etapas de desarrollo de la investigación se describen a continuación:

- ✓ Planteamiento del problema: con el fin de conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, como tema central el proyecto fin de maestría, se procedió a seleccionar la institución educativa donde realizar la investigación, siendo esta la Unidad Educativa Santo Tomás de la ciudad de Portoviejo, aprobados los datos enviados al centro de investigación de la maestría de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ Marco Teórico: aprobada la investigación se procedió a la recolección exhaustiva de fuentes bibliográficas válidas y necesarias para realizar el estudio.

- ✓ Marco Metodológico.- en tercera instancia, una vez recabado las teorías por lo que se fundamenta el estudio, se decidió el diseño de la investigación.
- ✓ Recolección de información.- con los cuestionarios enviados por la universidad se procedió a realizar las encuestas a los docentes investigados.
- ✓ Tabulación de datos.- una vez obtenido los datos de las encuestas, se procede a ingresar o procesar los valores para que sean tabulados.
- ✓ Análisis de resultados.- una vez tabuladas las respuestas de los docentes se realizó un análisis de resultados resaltando los valores altos y bajos relacionados con las respuestas de los docentes.
- ✓ Conclusiones y recomendaciones.- el análisis que se realizó sirvió para poder sintetizar y concluir de manera sistemática y sustancial, de tal manera a partir de las conclusiones, se procedió a la redacción de las recomendaciones que la institución y los docentes tomen en cuenta para aplicarlas en un futuro próximo.
- ✓ Diseño del Curso de Formación.- contando ya con las conclusiones, se evidencian aquí las necesidades de formación de los docentes investigados, con estos resultados se optó por diseñar un curso de formación relacionado a la Pedagogía Educativa, en mi caso lo focalicé en temas para potenciar el pensamiento.

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

Con respecto a las necesidades formativas, luego de la tabulación indican en la tabla 10 que un 92,31% de los docentes posee un título de tercer nivel y un 7,69% posee un nivel técnico o técnico superior, por tal motivo se puede afirmar que los docentes no cuentan con una maestría ni una especialización de cuarto nivel, sin embargo en la tabla 11 los resultados indican que gran porcentaje de docentes tienen una formación en educación, como desglose de la anterior tabla en el resultado de otras profesiones que tienen títulos de pregrado tenemos a los ingenieros con el 23,08, indica que para cubrir con una mejor cátedra en el área de física y matemática se solicitó personal con títulos de ingenieros.

Al observar la tabla 13 los resultados expresan que los docentes sienten la necesidad de realizar una maestría pero a ninguno le es atractivo realizar un PhD, tal vez esta respuesta es influenciada debido a que para realizar estos cursos se necesita tener a disposición de tiempo y también cubrir con los costos que estos requieren.

Las principales necesidades de formación que a los docentes les gustaría capacitarse, según tabla 22, un 38% lo haría en Pedagogía Educativa ya que tal vez sientan que sus deficiencias o las mejoras que deseen cambiar la encontrarán en esta capacitación y el resto de docentes los desean realizar con temáticas siempre ligadas con la educación, además sienten que les falta capacitación en cuanto a técnicas de aprendizaje y metodología para un mejor desempeño dentro de clase (tabla 23).

3.2. Análisis de la formación

Al referirnos del análisis de formación, debemos observar las tablas 1-2-3-4-5-6-7 relacionado con la información general del investigado, los resultados arrojados en las preguntas de este primer bloque son: que los docentes investigados están en paridad de género, tienen un contrato ocasional a tiempo completo y las materias que imparten tienen relación con la formación docente que han realizado, esto indica que pueden además de realizar sus horas de docencia, estarían dedicados en horas administrativas; sus edades van con igualdad de porcentajes de 38,46% entre los 31 y 50 años., un 15,38% se encuentran dentro de los 20 y 30 años y apenas un 7,6 % se encuentra en la

etapa de 51 a 60 años, este resultado nos indica que en un alto porcentaje encontramos a docentes que se deberían estar en formación continua y con estudios de postgrados.

En el resultado de las tablas 8 y 9, los docentes un 38,46% imparte sus clases en el tercer año de bachillerato, de igual porcentaje en el segundo año de bachillerato y un 23,08% lo realiza en el primer año de bachillerato. También resulta que un 61,54% de los docentes tiene una experiencia docente de 6 a 10 años y un 38,46% tiene experiencia de 0 a 5 años, es evidente que la experiencia docente de esta institución está en su etapa inicial, sin embargo los resultados que arroja la tabla 3 sobre las edades de los docentes nos indica que sus edades fluctúan entre los 30 y más años, nos indica que el ingreso a la docencia lo han realizado en plena madurez de la persona.

Los resultados indican en la tabla N°14 que un 62% han realizado entre 1 y 2 cursos en los últimos dos años, por lo tanto es evidente que los docentes tienen escasa formación continua, entre los cursos que han realizado el 46,15% han realizado un curso de Neurolingüística y la mayoría de los docentes se han auspiciado el curso de formación por cuenta propia y un 7,69% lo ha hecho con el auspicio del gobierno, esto indica que no tienen apoyo por parte de la institución ya sea privada o pública.

En la tabla 18 refleja que todos los docentes seguirán capacitándose en temas educativos y adquirir el cuarto nivel de estudios; los cursos de formación que han realizado lo han impartido por cuenta de las entidades públicas; la mitad de los docentes ha impartido cursos ya que la otra mitad de los docentes son muy jóvenes y aún no han realizado capacitaciones.

3.2.1 *La persona en el contexto formativo.*

En la pregunta 4.2 relacionada a que si los docentes han impartido cursos de capacitación en los 2 últimos años, el resultado indica que el 38,46% dice que si lo ha realizado y el restante 61,34% no lo ha realizado, este dato refleja que pocos docentes los docentes

3.2.2. *La organización y la formación.*

Se puede observar y los resultados lo indican que casi su totalidad de docentes prefiere no contestar ante la pregunta si la institución educativa prepara estos cursos de capacitación lo hace de acuerdo al área de conocimiento o necesidades de actualización, también hay un descontento ante la situación que la institución no ofrezca ni fomente la formación permanente como lo indica la LOEI, aunque un reducido porcentaje indica lo contrario

Los resultados indican que todos los docentes seguirán capacitándose en temas educativos, adquirir el cuarto nivel de estudios; los cursos de formación que han realizado lo han impartido por cuenta de las entidades públicas; la mitad de los docentes ha impartido cursos ya que la otra mitad de los docentes son muy jóvenes y aún no han realizado capacitaciones.

3.2.3. La tarea educativa.

El capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución. En lo relacionado a la tarea educativa, para su mejor análisis se dividieron en 4 tablas, de esta manera se puede apreciar que en la tabla 32 dieron los siguientes resultados:

En el punto 11 hay un 15 % que refieren que no conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, si bien es cierto que el valor es bajo, sin embargo hay que tomarlo como referencia ya que en la actualidad la informática deberá estar ligada 100% a la actividad docente.

En el punto 13 hay un porcentaje de un nivel medio en cuanto al conocimiento de los aspectos relacionados con la psicología del estudiante, este valor nos indica que hay que ligar más a los docentes con el sentir de los estudiantes.

En el punto 14, el resultado a la pregunta si plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, los docentes en un 39% dice que algunas veces lo realiza ante un

46% que dice hacerlo, este dato indica que no todos los docentes se encuentran vinculados con los proyectos que la institución persigue.

En el punto 18 los docentes no tienen en claro si su formación académica es la adecuada para trabajar con estudiantes con diferentes etnias, tal vez no lo tienen claro porque según lo observado en esta unidad educativa no hay alumnos de diferentes etnias.

En la tabla 33 se observan los siguientes resultados:

El 15 % de los docentes dice que nunca a realizado evaluación diagnostica, formativa y sumativa y un 31% lo ha realizado algunas veces

En el punto 26 y 27 los resultados dan un dato curioso ya que los docentes afirman que identifican estudiantes con necesidades educativas especiales, sin embargo hay un resultado del 31% que no planifican de acuerdo a los requerimientos de estudiantes educativas especiales para una educación inclusiva y especial, es decir casi todos se encuentran con la capacidad de detectar pero son pocos los que realizan la planificación de acuerdo a estas características.

El punto 28 se refiere que el 38% realizan algunas veces la planificación macro y micro curricular, este resultado es importante ya que dentro del desempeño docente estas prácticas deben realizarse.

En el marco teórico refiere que hay docentes que sí se sienten motivados y estimulados, se vuelven dinámicos, participativos, con grandes metas de crecimiento continuo, lo que conlleva a que estén más comprometidos con la institución. Por ende, estos docentes, con un alto compromiso de mejora profesional, serán motivadores natos con sus estudiantes, al animarlos en su rendimiento académico, cumpliendo así con la misión y visión planteadas por la institución, es así que se espera que las instituciones sean estas públicas o privadas den mucho apoyo ofreciendo y auspiciando cursos o capacitaciones para mejorar su planta docente. Al observar los resultados de la tabla 34 indican que los docentes utilizan técnicas para el desarrollo del razonamiento lógico y pensamiento crítico para fortalecer la comunicación. También elaboran pruebas para evaluar de la mejor manera a los alumnos, conocen las técnicas para realizar las tutorías, diseñan programas de asignatura y desarrollan unidades didácticas para el mejor desempeño de la clase, así como también la mitad de los docentes utilizan soportes visuales adecuadamente.

3.2.3. Los cursos de formación.

En cuanto lo relacionado con los cursos de formación, los resultados de la encuesta indican que los docentes desean realizar las capacitaciones de lunes a viernes, sin embargo aquejan la falta de tiempo y que podrían recibirlo de manera presencial y semi presencial (tablas 21, 24, 27), ya que los docentes desean capacitarse manteniendo el contacto con los capacitadores.

Los motivos por lo que se imparten cursos o capacitaciones el 53,85% responde que se debe a la aparición de las nuevas tecnologías, el 38,46% dice que los motivos es que necesita capacitación continua y permanente, ya que piensan que estas capacitaciones tienen relación con las materias que imparte y podría favorecerle un ascenso; además estarían gustosos de recibir las capacitaciones tanto en aspectos teóricos como prácticos ya que consideran importante para el desarrollo de la comunicación. Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, analizar y replantearse la tarea docente, ser partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

Resultados:

Información general del investigado:

Pregunta 2.1 Género

tabla N 1: Información general del investigado

	f	%
Masculino	6	46,15
Femenino	7	53,85
	total	13
		100

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Como lo indica el resultado de la tabla, los docentes de género femenino se encuentran ligeramente sobre la mitad del género masculino, lo que nos da un cierto equilibrio de género en las respuestas sobre las diferentes necesidades formativas.

Pregunta 2.2 Estado civil

Tabla N 2: Información general del investigado

	f	%
Soltero	5	38,46
Casado	8	61,54
Viudo	0	0,00
Divorciado	0	0,00
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Relacionado al estado civil de los docentes, se revela que un 61,54% se encuentra casado y un 38,68% está soltero, se debe tomar en cuenta que para los de estado civil casado podría influir en los resultados, ya que sus necesidades pueden ser diferentes a los que se encuentran solteros.

Pregunta 2.3 Edad del investigado

Tabla N 3: Información general del investigado

	f	%
de 20 a 30 años	2	15,38
de 31 a 40 años	5	38,46
de 41 a 50 años	5	38,46
de 51 a 60 años	1	7,69
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Relacionado a las edades de los docentes de la institución van con igualdad de porcentajes de 38,46% entre los 31 y 50 años., un 15,38% se encuentran dentro de los 20 y 30 años y apenas un 7,6 % se encuentra en la etapa de 51 a 60 años, este resultado nos indica que en un alto porcentaje encontramos a docentes que se deberían estar en formación continua y con estudios de postgrados.

Pregunta 2.4 Cargo que desempeña

Tabla N 4: Información general del investigado

	f	%	
Docente	13	100,00	
Técnico docente	0	0,00	
Docentes con funciones administrativas	0	0,00	
	total	13	100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

De acuerdo con la pregunta relacionada al cargo que desempeña, el resultado nos indica que todos los profesores tienen el cargo de docente y que no cuentan con tiempo para realizar las funciones administrativas, esto va en contraste con las nuevas reformas de la educación en la LOEI, donde indica que el docente debe tener tiempo para su mejor desempeño docente.

Pregunta 2.5 Tipo de relación laboral

Tabla N 5: Información general del investigado

	f	%
Contratación indefinida	0	0,00
Nombramiento	0	0,00
Contratación ocasional	13	100,00
Reemplazo	0	0,00

	total	13	100,00
--	-------	----	--------

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

De acuerdo con el tipo de relación laboral de los docentes con la institución indican que el 100% cuenta con un contrato ocasional, el mismo que no permite que los docentes tengan estabilidad en su trabajo y más aún no encuentran amparados con la ley de escalafón docente, esto puede influir notablemente en el normal desempeño en sus funciones.

Pregunta 2.6 Tiempo de dedicación

Tabla N 6: Información general del investigado

	f	%
Tiempo completo	13	100,00
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Los resultados indican que el tiempo de dedicación de los docentes es el 100% de tiempo completo, pero si se observa el resultado de la tabla 4 indica que estos docentes dedican todo el tiempo completo en docencia sin realizar horas administrativas, esto implica que ellos no podrán realizar actividades como tutoría, horas para preparar las clases, etc.

Pregunta 2.7 Relación de las materias con la formación

Tabla N 7: Información general del investigado

	f	%
si	13	100,00
no	0	0,00

	total	13	100
--	-------	----	-----

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Con relación a las materias con la formación profesional que los docentes han realizado indica que el 100% de los docentes si imparte materias que tienen relación con la formación docente que han realizado, esto es un resultado positivo ya que los docentes deben realizar docencia dentro de su área de competencia.

Pregunta 2.8 Años de bachillerato que imparte asignaturas

Tabla N 8: Información general del investigado

	f	%
Primero	3	23,08
Segundo	5	38,46
Tercero	5	38,46
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Los resultados ante la pregunta relacionado a los años de bachillerato que imparte las asignaturas, se evidencia que los docentes un 38,46% imparte en el tercer año de bachillerato, de igual porcentaje en el segundo año de bachillerato y un 23,08% lo realiza en el primer año de bachillerato, por lo tanto la mayoría de los docentes encuestados imparten sus materias en los últimos años del bachillerato.

Pregunta 2.9 Años de servicio en la docencia

Tabla N 9: Información general del investigado

	f	%
0 a 5	5	38,46

6 a 10	8	61,54
11 a 15	0	0,00
16 a 20	0	0,00
2a 25	0	0,00
26 a 35	0	0,00
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Relacionado a los años de servicios en la docencia, indica que un 61,54% de los docentes tiene una experiencia docente de 6 a 10 años y un 38,46% tiene experiencia de 0 a 5 años, es evidente que la experiencia docente de esta institución está en su etapa inicial, sin embargo los resultados que arroja la tabla 3 sobre las edades de los docentes nos indica que sus edades fluctúan entre los 30 y más años, nos indica que el ingreso a la docencia lo han realizado en plena madurez de la persona; es por esto que el Ministerio de Educación dentro del programa de acciones propone para la formación inicial del docente de elaborar estándares de formación inicial y continua para la carrera docente.

Formación docente:

Pregunta 3.1 Formación académica

Tabla N 10: Formación docente

	f	%
Bachillerato	0	0,00
Nivel tec. / tecnico superior	1	7,69
Tercer nivel	12	92,31
Especialista (cuarto nivel)	0	0,00
Maestria (cuarto nivel)	0	0,00
Phd (cuarto nivel)	0	0,00
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Relacionado a la formación académica, encontramos que un 92,31% de los docentes posee un título de tercer nivel y un 7,69% posee un nivel técnico o técnico superior, por tal motivo se puede afirmar que los docentes no cuentan con una maestría ni una especialización de cuarto nivel, muy importante para poder regirse a la ley de escalafón docente como lo indica la LOEI; ya que como lo referencia la teoría relacionada a la formación profesional docente, que los docentes que se encuentran en formación continua deben adquirir los conocimientos, destrezas y aptitudes que se pretendan, incorporarlos a la práctica de un modo que influya en el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes e influir en otros docentes.

Pregunta 3.2 Título de pregrado tiene relación con

Tabla N 11: Formación docente

3.2.1 Ambito educativo	f	%
Lic. en educación	9	69,23
Doctor en educación	0	0,00
Psicólogo educativo	2	15,38
Psicopedagogo	0	0,00
Otras profesiones	2	15,38
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Relacionado con la pregunta si el título de pregrado tiene relación con el ámbito educativo, las respuestas fueron, que un 69,23% tiene una licenciatura en educación, un 15,38% tiene en psicología educativa y el 15,38% tienen en otras profesiones, este resultado indica que un gran porcentaje de docentes tienen una formación en el ámbito de la educación.

Pregunta 3.2 Título de pregrado tiene relación con

Tabla N 12: Formación docente

3.2.2 Otras profesiones	f	%
Ingeniero	3	23,08
Arquitecto	0	0,00

Contador		0	0,00
Abogado		0	0,00
Economista		0	0,00
Médico		0	0,00
Veterinario		0	0,00
Otras profesiones		1	7,69
	total	4	30,77

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Ante la pregunta si el título de pregrado tiene relación con otras profesiones, los docentes respondieron que tienen título de ingeniero un 23,08%, indica que para cubrir con una mejor cátedra en el área de física y matemática se solicitó profesionales con títulos de ingenieros.

Pregunta 3.4 Título de postgrado que le gustaría obtener

Tabla N 13: Formación docente

	f	%
Maestría	13	100,00
Phd	0	0,00
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Las respuestas a la pregunta sobre que título de post grado que le gustaría obtener, se tiene una respuesta del 100% inclinándose a la maestría, contradictoria esta respuesta ya que en la tabla posterior un pequeño porcentaje no desea contestar, este resultado es claro ya que los docentes con las nuevas exigencias del Ministerio de Educación sienten la necesidad de cursar un post grado.

Pregunta 3.3 Resulta atractivo obtener el título de cuarto nivel

Tabla N 14: Formación docente

	f	%
Si	12	92,31
No	0	0,00
No contesta	1	7,69
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Ante la pregunta si le resulta atractivo obtener el título de cuarto nivel, tenemos una respuesta masiva del 92,31% que expresa una respuesta positiva ante la idea de realizar sus estudios de cuarto nivel y un 7,69% no contesta, tal vez no esté claro si lo desea o dependerá de la edad. En este sentido, señalaba Adalberto Fernández que "la motivación es el pórtico del aprendizaje" y que conocer las necesidades es condición ineludible para planificar e implementar los procesos de enseñanza-aprendizaje, como se cita en el marco teórico en el punto 1.1.2.

Cursos y capacitaciones:

Pregunta 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los 2 últimos años

tabla N 15: Cursos y capacitaciones

	f	%
0	0	0,00
1	4	30,77
2	4	30,77
3	2	15,38
4	0	0,00
mas de 5	3	23,08
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Con respecto al número de cursos a los que ha asistido en los 2 últimos años, ante esta pregunta respondieron que el 30,77% ha realizado dos cursos los últimos dos años y el mismo porcentaje señala que solo ha realizado un curso, con menor porcentaje de docentes 23,08% ha realizado más de 5 cursos. Por lo tanto es evidente que los docentes tienen escasa formación continua. Con estos resultados se hace referencia a lo citado en el marco teórico en el punto 1.3.1 donde se reflexiona sobre la importancia de la capacitación e indica que todos los docentes tienen unas necesidades de formación relacionadas con la edad, la experiencia, el dominio de conocimientos y destrezas, así como el compromiso con su capacidad constante de ejercitar la inteligencia emocional en situaciones de enseñanza y en culturas escolares distintas.

Pregunta 4.1.4 Cómo se llamó el curso/capacitación

tabla N 16: Cursos y capacitaciones

	f	%
Neurolingüística	6	46,15
Cambridge teachers training	1	7,69
Aprendizaje cognitivo	1	7,69
Actualización curricular de matemáticas-didáctica	1	7,69
Gestion ambiental	1	7,69
La pedagogía en la educación superior	1	7,69
Técnicas de aprendizaje	1	7,69
Musica nacional	1	7,69
	total	13 100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Cuando se habla de la importancia de capacitación, en el marco teórico indica que es necesario tomar conciencia de que la actualización en materia de formación docente es vital y necesaria para enriquecer el arte de enseñar. Hay consenso en que tanto los programas más largos y extensos que conducen a la obtención de títulos, como los cursos de formación continua, tienen importantes aportaciones que hacer a las

capacidades intelectuales y emocionales de los docentes, con el fin de cultivar una enseñanza de alta calidad. De acuerdo a la pregunta sobre cómo se llamó el curso o capacitación, los docentes un 46,15% han realizado un curso de Neurolingüística y el resto de docentes cada uno ha realizado un curso en los últimos dos años, cifra muy baja si tomamos en cuenta que los docentes en dos años solo se han capacitado en un curso.

Pregunta 4.1.4.1 El último curso lo realizó con auspicio de:

Tabla N 17: Cursos y capacitaciones

	f	%
Gobierno	1	7,69
La institucion que labora	0	0,00
Beca	0	0,00
Por cuenta propia	12	92,31
	total	13 100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Sobre la pregunta si el último curso lo realizó con auspicio de: El 92,31% de los docentes se ha auspiciado el curso de formación por cuenta propia y un 7,69% lo ha hecho con el auspicio del gobierno, esto indica que no tienen apoyo por parte de la institución y del gobierno muy poco porque es una institución privada. En el marco teórico refiere que hay docentes que sí se sienten motivados y estimulados, se vuelven dinámicos, participativos, con grandes metas de crecimiento continuo, lo que conlleva a que estén más comprometidos con la institución. Por ende, estos docentes, con un alto compromiso de mejora profesional, serán motivadores natos con sus estudiantes, al animarlos en su rendimiento académico, cumpliendo así con la misión y visión planteadas por la institución, es así que se espera que las instituciones sean estas públicas o privadas den mucho apoyo ofreciendo y auspiciando cursos o capacitaciones para mejorar su planta docente.

Pregunta 4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los 2 últimos años

Tabla N 18: Cursos y capacitaciones

	f	%
Si	5	38,46
No	8	61,54
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Para la pregunta si usted ha impartido cursos de capacitación en los 2 últimos años, el 53,85% de los docentes no han impartido cursos de capacitación, el 46,15% si lo ha hecho, este resultado nos indica que los docentes jóvenes aún no han realizado capacitaciones. Es importante como lo indica el punto 1.3.4 que los docentes al unirse con sus pares en el espacio en común de un curso de formación el docente puede intra e interdisciplinariamente conversar, debatir y reflexionar acerca de sus prácticas y sus inquietudes, así como aprehender nuevas estrategias que faciliten a sus alumnos la apropiación de su saber. La formación ha de contribuir a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, al desarrollo institucional de los centros y de una cultura profesional, de esta manera el docente que imparte cursos de capacitación no sólo nutre a otros de sus conocimientos sino que también él obtiene beneficios.

Pregunta 4.3. Para usted es importante seguirse capacitándose en temas educativos

Tabla N 19: Cursos y capacitaciones

	f	%
Si	13	100
No	0	0,00
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Se puede indicar que en el 1.3.1 del marco teórico dice que aceptar formarse o actualizarse en la docencia lleva consigo, por un lado la cesión temporal del dominio del

saber del docente, del poder y liderazgo, porque éste pasa a ser un alumno nuevamente. Pero por otro lado, significa una oportunidad de sentirse más capacitado y actualizado ante los cambios sociales y la permanente renovación de conocimientos e información que caracterizan al mundo contemporáneo. Esta reflexión refleja según los resultados de la pregunta si los docentes seguirán capacitándose en temas educativos, ellos han dado como respuesta un 100%, dato muy positivo que la institución debería apropiarse para comenzar a capacitar su planta docente.

Pregunta 4.4 Cómo le gustaría recibir la capacitación

Tabla N 20: Cursos y capacitaciones

	F	%
Presencial	5	38,46
Semipresencial	5	38,46
A distancia	2	15,38
Virtual / por internet	1	7,69
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeno Tuarez

Con respecto a la pregunta de cómo le gustaría recibir la capacitación, los docentes han respondido con un 38,46% por recibir una capacitación Presencial y con el mismo porcentaje tenemos que recibirían una capacitación semi presencial, el 15,38% desea recibirla a distancia. Los resultados indican que los docentes desean capacitarse manteniendo el contacto con los capacitadores. En el punto 1.3.2 del presente informe hace referencia con las ventajas y desventajas que tienen los cursos a distancia o presencial, pero si debemos tomar en cuenta al momento de realizar un curso es la disponibilidad de tiempo de los interesados.

Pregunta 4.4.1 Horarios que le gustaría recibir la capacitación

Tabla N 21: Cursos y capacitaciones

	f	%
De lunes a viernes	11	84,62
Fines de semana	2	15,38
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

De acuerdo con los horarios que les gustaría recibir la capacitación los docentes responden que el 84,62% prefieren realizar la capacitación de lunes a viernes y el 15,38% prefiere los fines de semana. Este resultado refleja que los docentes desean realizarlo tal vez dentro de las horas laborales o enseguida después de ellas para dejar libre el fin de semana para realizar otras actividades.

Pregunta 4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

Tabla N 22: Cursos y capacitaciones

	f	%
Pedagogia educativa	5	38,46
Teorias del aprendizaje	2	15,38
Valores y educacion	1	7,69
Gerencia/gestion educativa	2	15,38
Psicopedagogia	0	0,00
Metodos y recursos didacticos	1	7,69
Diseno y planificacion curricular	0	0,00
Evaluacion del aprendizaje	0	0,00
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0,00
Formación en temas de mi especialidad	0	0,00
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0,00
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00
No contesta	2	15,38

	total	13	100,00
--	-------	----	--------

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Referentes a las diferentes temáticas que le gustaría capacitarse, el 38,46% de los docentes prefieren en Pedagogía Educativa ya que tal vez sientan que sus deficiencias o las mejoras que deseen cambiar la encontrarán en esta capacitación y el resto de docentes los desean realizar con temáticas siempre ligadas con la educación. Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajamos en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. Es decir, analizar y replantearse la tarea docente, ser partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa.

Pregunta 4.5.1 Considera usted, que falta algún tipo de capacitación. En qué temas

Tabla N 23: Cursos y capacitaciones

	f	%
Pedagogia educativa	3	23,08
Técnicas de aprendizaje	2	15,38
Psicopedagogia	1	7,69
Metodos y recursos didacticos	1	7,69
Diseno y planificacion curricular	1	7,69
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	7,69
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	15,38
No contesta	1	7,69
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Con respecto a la pregunta si considera usted, que falta algún tipo de capacitación, en qué temas, los resultados indican que el 23,08% prefiere en Pedagogía Educativa, el

15,38% siente la necesidad de capacitarse en Técnicas de aprendizaje, el 15,38% sobre diseño, seguimiento y evaluación de proyectos; la tabla anterior también refleja la necesidad de realizar la capacitación en pedagogía educativa. De aquí que capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

Pregunta 4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted capacitarse

Tabla N 24: Cursos y capacitaciones

	f	%
Falta de tiempo	13	100,00
Altos costos de cursos y capacitaciones	0	0,00
Falta de informacion	0	0,00
Falta de apoyo por la institución que labora	0	0,00
Falta de temas acordes a su preferencia	0	0,00
No es de su interés profesional	0	0,00
Otros	0	0,00
	total	13
		100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Ante la pregunta cuáles son los obstáculos que se presentan para poderse capacitar, ellos respondieron el 100% que el motivo es la falta de tiempo. El profesorado al no contar con el tiempo necesario para poder cubrir una capacitación, deberán ser más apoyado por la institución generando espacios y recursos y herramientas necesarias para responder a los problemas que la nueva sociedad del conocimiento exige, así como lo indica las reformas que actualmente rige en nuestro país.

Pregunta 4.7. Cuáles son los motivos por lo que se imparten cursos/capacitaciones.

Tabla N 25: Cursos y capacitaciones

	f	%
Aparicion de nuevas tecnologías	7	53,85
Falta de cualificación	0	0,00
Requerimientos personales	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	5	38,46
Actualización de leyes y reglamentos	1	7,69
otros	13	100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

En relación a los motivos por lo que imparten cursos o capacitaciones, los encuestados respondieron un 53,85% por la aparición de las nuevas tecnologías, mientras que el 38,46% indica que se imparte porque existe la necesidad de capacitación continua y permanente, como podemos comprobar la aparición de las TIC hace que en los docentes sienta la necesidad de seguir capacitándose para encontrarse en la vanguardia de esta sociedad cambiante.

Pregunta 4.8. Cuáles son los motivos por lo que asiste a cursos/capacitaciones

Tabla N 26: Cursos y capacitaciones

	f	%
La relación del curso con la actividad docente	9	69,23
El prestigio del docente	0	0,00
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorece mi ascenso profesional	2	15,38
Facilidad de horario	0	0,00
Lugar donde se realizó el evento	0	0,00
me gusta capacitarme	2	15,38
	total	13 100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Ante los motivos por lo que se asiste a cursos o capacitaciones, los resultados de los encuestados indican que el 69,23% tienen relación del curso con la actividad docente, el 15,38% refiere que favorece su asenso profesional, y el 15,38% lo hace porque le gusta capacitarse. Con estos resultados se pudo manifestar que los docentes desean enriquecerse con conocimientos nuevos que permitan crecer como profesional y alzar el nivel de enseñanza, dato muy favorable porque es notorio el interés que tienen por realizar capacitaciones.

Pregunta 4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación

Tabla N 27: Cursos y capacitaciones

	f	%	
Aspecto teóricos	0	0,00	
Aspectos teóricos - prácticos	1	7,69	
Ambos	12	92,31	
	total	13	100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

El 92,31% de los docentes afirma que tanto los aspectos teóricos como prácticos son de importancia para el desarrollo de los cursos de capacitación, estos resultados se deben considerar para futuras propuestas de capacitaciones que se realicen dentro de la institución educativa.

Respecto a la institución educativa

Pregunta 5

Tabla N 28: Respecto a la institución educativa

	si	%	no	%	t	%
5.1 Su institución propicia cursos en los últimos 2 años	5	38,46	8	61,54	13	100
5.2 Conoce si su institución está ofreciendo capacitaciones o cursos	5	38,46	8	61,54	13	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Ante la pregunta 5.1 de la presente tabla, responden los docentes que el 61,54%, que la institución que ellos laboran no ha propiciado cursos en los últimos dos años. Sin embargo el 38,46% afirma que la institución propicia cursos. Con los resultados de la pregunta 5.2, los docentes afirman que desconocen que la institución está ofreciendo capacitaciones con un 61,54% y el 38,46% responde que si tenía conocimiento. Ante los resultados de las dos preguntas se puede notar que la mayoría de los docentes tiene desconocimiento si la institución ha propiciado u ofrece cursos o capacitaciones.

Pregunta 5.2.1

Tabla N 29: Respecto a la institución educativa

En caso de existir cursos, estos se lo realizan en función de:	f	%
Areas del conocimiento	1	7,69
Necesidades de actualización curricular	1	7,69
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que imparte	0	0,00
Reforma curricular	0	0,00
Planificación y programación curricular	0	0,00
No contesta	11	84,62
	total	13 100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

Los resultados indican que el 84,62% no contesta ante la pregunta si los cursos que se ofrecen lo hace en relación de algún motivo, apenas el 7, 69% resulta que los hace de acuerdo con el área del conocimiento y el 7,69% porque tiene necesidades de actualización curricular, al no contestar los encuestados y relacionándola con la tabla 28 se destaca que los docentes no conocen sobre las ofertas que realizan o han realizado la institución.

Pregunta 5.3. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación

tabla N 30: Respecto a la institución educativa

La institución fomenta la participación del profesorado en la formación permanente	f	%
Siempre	2	15,38
Casi siempre	1	7,69
A veces	6	46,15
Rara vez	4	30,77
Nunca	0	0,00
	total	13 100,00

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

En esta pregunta los docentes responden con un 46,15% con a veces, ya que ellos piensan que la institución fomenta la participación del profesorado en la formación permanente, el 30,77% piensa que rara vez y el 15,38% piensa que siempre, reflejando que los docentes no reciben el apoyo necesario por parte de la institución para que realicen la formación permanente.

En lo relacionado con la práctica pedagógica:

Para la el respectivo análisis relacionado a la práctica pedagógica, se trabajó bajo las siguientes ponderaciones:

1	nunca	2	casi nunca	3	algunas veces	4	casi siempre	5	siempre
---	-------	---	------------	---	---------------	---	--------------	---	---------

Tabla N 31: Relacionado con la práctica pedagógica

	PREGUNTAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	T	T. %
1	Analiza los elementos del currículo propuesto.	0	0,00	2	15,38	0	0,00	3	23,08	8	61,54	13	100
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	76,96	3	23,08	13	100
3	Conoce el proceso de la carrera docente según LOEI.	2	15,4	0	0,00	4	30,77	3	23,08	4	30,77	13	100
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza.	1	7,69	0	0,00	5	38,46	0	0,00	7	53,85	13	100
5	Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional.	0	0,00	1	7,69	2	15,38	3	23,08	7	53,85	13	100
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución.	0	0,00	1	7,69	4	30,77	4	30,77	4	30,77	13	100
7	Conoce las herramientas utilizadas por los	0	0,00	0	0,00	5	38,46	2	15,38	6	46,15	13	100

	directivos para la planificación de actividades.												
8	Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0,00	0	0,00	3	23,08	4	30,77	6	46,15	13	100
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	4	30,77	8	61,54	13	100
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	3	23,08	9	69,23	13	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

La presente tabla se relaciona con la práctica pedagógica, en la misma se hace la pregunta ¿Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación? Los docentes respondieron en los siguientes puntos:

En el punto 1 de la presente tabla indica que el 61,54% de los docentes siempre analiza los elementos del currículo propuesto, un 15,38% refleja que casi nunca.

En el punto 2 el 76,96% de los docentes expresan que casi siempre analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza el resto de ellos resulta que siempre analizan.

En el punto 3 hace referencia si los docentes conocen la carrera docente según LOEI, ellos indican que el 30,77% no tiene mucho conocimiento sobre estos procesos, este resultado es preocupante ya que ellos deben tener conocimiento para acceder al escalafón docente.

En el punto 4 el 53,85% de los docentes siempre analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza y el 7,69% indica que nunca lo hace, estos resultados indican que la mitad de los docentes no se detiene a realizar este análisis, dato importante ya que interfiere en elevar el nivel de enseñanza en la institución.

En el punto 5 el 53,85% de los docentes siempre analizan el clima organizacional y el 7,69% casi nunca; en lo que refiere el punto 6 el 30,77% indican que siempre, casi siempre y algunas veces conocen el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución, este resultado evidencia que los docentes no tienen claro el tipo de liderazgo de los directivos.

En el punto 7 los resultados indican que el 46,15% que conocen las herramientas utilizadas por los directivos para la planificación de las actividades, el restante 38,46% hace referencia que algunas veces conoce de esto.

En el punto 8 el 46,15% describe las funciones y cualidades del tutor y el resto del profesorado refiere que casi siempre y algunas veces, por lo tanto se puede afirmar que en su mayoría de los docentes encuestados realizan las actividades de tutor.

La el punto de esta tabla refiere que si los docentes conocen de las técnicas básicas de investigación en el aula ellos indicaron que el 61,54% si las conoce y el 7,69 responde que algunas veces; de la misma manera se preguntó también que si conocen diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal, ellos contestaron que el 69,23% si conoce y el 7,69% responde que algunas veces, estos datos indican que la mayoría de los docentes conocen las técnicas de investigación y enseñanza individual y/o grupal para el mejor desarrollo de la práctica docente.

Tabla N 32: Relacionado con la práctica pedagógica

	PREGUNTAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	T	T.%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00	1	7,69	1	7,69	5	38,46	6	46,15	13	100
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00	1	7,69	3	23,08	2	15,38	7	53,85	13	100
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00	1	7,69	5	38,46	2	15,38	5	38,46	13	100
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos	0	0,00	0	0,00	5	38,46	2	15,38	6	46,15	13	100

	educativos												
15	Conoce la incidencia de la interacción de profesor-alumno en la comunicación didáctica.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	8	61,54	4	30,77	13	100
16	La formación en TIC permite acceder información oportuna para orientar a los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	7	53,85	5	38,46	13	100
17	Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	2	15,38	2	15,38	9	69,23	13	100
18	La formación académica es la adecuada para trabajar con estudiantes con diferentes etnias.	0	0,00	0	0,00	3	23,08	5	38,46	5	38,46	13	100
19	Planifica, ejecuta y da seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0,00	0	0,00	3	23,08	4	30,77	6	46,15	13	100
20	Es adecuada la expresión oral y escrita para que los estudiantes comprendan la materia.	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	30,77	9	69,23	13	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

La presente tabla se relaciona con la práctica pedagógica, en la misma se hace la pregunta ¿Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación? Los docentes respondieron en los siguientes puntos:

En el punto 11 se evidencia que un 46,15% refieren que conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, el 38,46% dice que casi siempre, estos resultados si bien son positivos hay un ligero 7,69% que casi desconoce, si bien es cierto que el valor es bajo, sin embargo hay que tomarlo como referencia ya que en la actualidad la informática deberá estar ligada 100% a la actividad docente.

En el punto 12 los resultados indican que el 53,85% de los docentes desarrollan estrategias para la motivación de los alumnos, apenas el 7,69% casi no desarrolla estas

técnicas, es importante conocerlas ya que si no se obtiene la motivación dentro de la clase los alumnos tendrán problemas en el rendimiento académico.

En el punto 13 los docentes encuestados respondieron que el 38,46% conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, de igual porcentaje respondieron algunas veces, este valor nos indica que se debe ligar más a los docentes con el sentir de los estudiantes.

En el punto 14 el resultado a la pregunta si plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos, los docentes en un 38,46% dice que algunas veces lo realiza, ante un 46% que dice hacerlo siempre, este dato indica que no todos los docentes se encuentran vinculados con los proyectos que la institución persigue.

En el punto 15 se evidencia que un 61,54% de los docentes conoce muy bien la incidencia de la interacción de profesor – alumno en la comunicación didáctica, si se contrasta con el punto 17 los resultados indican que el 69,23% de los profesores perciben con facilidad los problemas de los estudiantes, estos resultados indican que debe siempre existir una comunicación clara en el momento de impartir la clase para que esta relación sea siempre estable.

En el punto 16 resulta que el 53,85% de los docentes casi siempre y el 38,46% siempre piensan que la formación en las TIC permite acceder información oportuna para orientar a los estudiantes, es evidente que en la actualidad docente que no maneje esta herramienta no está actualizado con el progreso de las nuevas tecnologías.

En el punto 18 la pregunta a los docentes responden el 38,46% que siempre y con el mismo porcentaje que casi siempre, según lo observado dentro de la institución investigada no existen alumnos de diferentes etnias, por lo tanto ellos se sienten capaces pero no han tenido esta experiencia.

Tabla N 33: Relacionado con la práctica pedagógica

	PREGUNTAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	T	T.%
21	Comprende y ayuda a los estudiantes a resolver los	0	0,00	0	0,00	1	7,69	6	46,15	6	46,15	13	100

	problemas												
22	La formación profesional ayuda al aprendizaje de los estudiantes.	0	0,00	2	15,38	0	0,00	3	23,08	8	61,54	13	100
23	La planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1 0	76,96	3	23,08	13	100
24	Se realiza evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.	2	15,38	0	0,00	4	30,77	3	23,08	4	30,77	13	100
25	Se evalúa destreza con criterio de desempeño propuesto en mi asignatura.	1	7,69	0	0,00	5	38,46	0	0,00	7	53,85	13	100
26	Identifican estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0,00	1	7,69	2	15,38	3	23,08	7	53,85	13	100
27	Se planifica de acuerdo a los requerimientos de estudiantes educativos especiales para una educación inclusiva y especial	0	0,00	1	7,69	4	30,77	4	30,77	4	30,77	13	100
28	Realizan la planificación macro y micro curricular	0	0,00	0	0,00	5	38,46	2	15,38	6	46,15	13	100
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	0	0,00	3	23,08	4	30,77	6	46,15	13	100
30	Describe las principales funciones y las tareas del profesor en el aula	0	0,00	0	0,00	1	7,69	4	30,77	8	61,54	13	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

La presente tabla se relaciona con la práctica pedagógica, en la misma se hace la pregunta ¿Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación? Los docentes respondieron en los siguientes puntos:

En el punto 21 los docentes respondieron la pregunta si comprende y ayuda a los estudiantes a resolver los problemas, los resultados indican que el 46,15% que casi siempre y con el mismo resultado siempre, este resultado indica que los docentes se sienten involucrados y dan soporte sus estudiantes, además en el punto 29 responden de manera positiva y afirman que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.

En el punto 22 el 61,54% responde que siempre la formación profesional ayuda al aprendizaje de los estudiantes, este resultado demuestra que la mayoría de los docentes están conscientes que si se recibe mejor formación docente el nivel académico de los estudiantes será elevado.

En el punto 23 los resultado indican que el 76,96% de los docentes siempre toma en cuenta al momento de realizar la planificación las experiencia y los conocimientos anteriores de los estudiantes, pero también consideran que

En el punto 24 los resultados indican que el 15,38% nunca ha realizado una evaluación diagnostica, formativa y sumativa, ante el 30,77 % de los docentes dice que casi nunca lo han realizado y como se evidencia en el punto 28 se refiere que el 38,46% realizan algunas veces y el resto si hace la planificación macro y micro curricular, al confrontar los dos resultados es evidente que los docentes realizan la planificación pero no toma en cuenta estas evaluaciones para el buen aprendizaje de los estudiantes.

En el punto 26 y 27 los resultados dan un dato curioso ya que los docentes afirman que Identifican estudiantes con necesidades educativas especiales, sin embargo hay un resultado del 30,77% que algunas veces planifican de acuerdo a los requerimientos de estudiantes educativas especiales para una educación inclusiva y especial, es decir casi todos se encuentran con la capacidad de detectar pero son pocos los que realizan la planificación de acuerdo a estas características.

Tabla N 34: Relacionado con la práctica pedagógica

	PREGUNTAS	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	T	T.%
31	Elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje	0	0,00	0	0,00	1	7,69	2	15,38	10	76,92	13	100
32	Utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.	0	0,00	1	7,69	2	15,38	3	23,08	7	53,85	13	100
33	Diseña programas de asignaturas y el desarrollo de unidades didácticas.	0	0,00	1	7,69	1	7,69	4	30,77	7	53,85	13	100
34	Aplican técnicas para las tutorías.	0	0,00	1	7,69	2	15,38	4	30,77	6	46,15	13	100
35	Analiza la estructura organizativa institucional.	0	0,00	2	15,38	2	15,38	4	30,77	5	38,46	13	100
36	Diseñan planes de mejoras de la propia práctica docente.	0	0,00	1	7,69	1	7,69	5	38,46	6	46,15	13	100
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y talleres.	0	0,00	1	7,69	3	23,08	4	30,77	5	38,46	13	100
38	Diseña instrumento para la autoevaluación de la práctica docente	0	0,00	0	0,00	2	15,38	6	46,15	5	38,46	13	100
39	Utiliza adecuadamente la técnica expuesta.	0	0,00	1	7,69	3	23,08	2	15,38	7	53,85	13	100
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.	0	0,00	0	0,00	2	15,38	3	23,08	8	61,54	13	100
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.	0	0,00	0	0,00	2	15,38	4	30,77	7	53,85	13	100
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento	0	0,00	0	0,00	1	7,69	2	15,38	10	76,92	13	100

	lógico se usa constante en la práctica docente.												
43	Diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	5	38,46	7	53,85	13	100
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0,00	0	0,00	1	7,69	7	53,85	5	38,46	13	100

Fuente: Cuestionario UTPL

Autora: Lic. Lina Cedeño

La presente tabla se relaciona con la práctica pedagógica, en la misma se hace la pregunta ¿Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación? Los docentes respondieron en los siguientes puntos:

En el punto 31 el 76,92% de los docentes elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje, en el punto 32 indica que el 53,85% utilizan adecuadamente medios visuales como recurso didáctico, en el punto 34 el 46,15% aplican técnicas para las tutorías.

En el punto 33 los resultados indican que el 53,85% diseñan programas de asignaturas y desarrollan unidades didácticas; en el punto 35 el 38,46% de los docentes analiza la estructura organizativa institucional ante el 15,38% que casi nunca lo hace.

En el punto 36 los docentes indican que un 46,15% siempre diseña planes de mejoras de la propia práctica docente, así como también lo hace en el punto 37 con el 38,46% siempre diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y talleres en contraste con el 23,08% que lo realiza algunas veces; afirmando de la misma manera en el punto 39 con el 53,85%, los docentes siempre utilizan adecuadamente la técnica expuesta frente a un 23,08% que lo realiza algunas veces. Estos resultados indican que si bien una gran parte de los docentes realizan planes de mejoras en sus materias y aplican las técnicas de enseñanza aprendizaje, existe la otra mitad de los docentes que estas actividades la realizan algunas veces, esta falta afecta directamente a el rendimiento académico de los estudiantes.

En el punto 38 el 46,15% de los encuestados responde que casi siempre diseña instrumento para la autoevaluación de la práctica docente, ante un 38,46% indicando que siempre ellos terminando cada periodo académico los docentes se autoevalúan para poder realizar cambios o mejoras en su práctica docente.

En el punto 40 el 61,54% de los profesores indican que siempre valoran diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura y el 53,85% del punto 41 que afirma que siempre utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, con estos resultados se puede interpretar que los docentes se encuentran siempre en la búsqueda de estrategias, de esta manera alcancen sus metas propuestas para el curso.

En el punto 42 los resultados indican que el 76,92% siempre en su práctica docente usan problemas reales por medio del razonamiento lógico, de igual manera los resultados del punto 43 indican que el 53,85% siempre diseñen estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.

En el punto 44 los resultados reflejan que el 53,85% casi siempre plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, en cambio el 38,46% siempre lo plantea

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del curso

Capacitación pedagógica para potenciar el desarrollo del pensamiento y las técnicas de aprendizaje en el aula.

4.2. Modalidad de estudio

La siguiente capacitación se realizará con la modalidad presencial, de lunes a viernes, se realizarán 30 sesiones, cada sesión será de dos horas, el curso tendrá un total de 60 horas.

4.3. Objetivos

Objetivo general:

- Potenciar el desarrollo de la inteligencia aplicando operaciones de pensamiento y las técnicas de enseñanza – aprendizaje.

Objetivos específicos:

- Desarrollar en los docentes la habilidad de evaluarse críticamente su accionar en el entorno socio educativo, a través de las operaciones de pensamiento
- Capacitar a los/las docentes en el manejo de estrategias para el desarrollo del pensamiento en sus estudiantes.
- Aplicar las diversas técnicas de Enseñanza – aprendizaje en el aula de clase.

4.4. Dirigido a

El curso de capacitación está dirigido a los 13 docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Santo Tomás de la ciudad de Portoviejo.

4.4.1. Nivel formativo destinatario

La capacitación será dirigida para el Nivel intermedio.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios

Los docentes deberán tener conocimientos básicos en el manejo del ordenador, software Microsoft office y acceso a internet Computadora y acceso a internet.

4.5. Breve descripción del curso

La sociedad actual requiere que la educación en el Ecuador permita desarrollar un pensamiento de calidad: ser crítico, capaz de procesar y reelaborar la información, un ser creador de ideas alternativas y dar soluciones nuevas, capaz de reflexionar sobre sí mismo y sus procesos de pensamiento, más aún en vista de estas características la capacitación está diseñada para que los docentes puedan potenciar estas prácticas y obtener mejores resultados en el proceso enseñanza – aprendizaje.

El curso se lo realizará en modalidad presencial con un total de 60 horas distribuidas de la siguiente manera: cada sesión de trabajo tendrá la duración de 2 horas, a la semana serán 5 sesiones, con un total de 30 sesiones.

4.5.1 Contenidos del curso.

Se impartirán los siguientes contenidos:

UNIDAD 1 Estrategias educativas para el aprendizaje activo
Módulo 1
Un ambiente potencializado
Las expectativas del maestro y su influencia en los alumnos
Las relaciones humanas
Las relaciones entre alumnos.
Las interacciones positivas en la clase.
El poder de la elección.
La estructura del ambiente físico.

<p>Arreglo y ambientación del aula</p> <p>El establecimiento de una comunidad justa en el aula.</p> <p>El convenio de las responsabilidades compartidas</p> <p>Cómo captar la atención de un alumno distraído.</p> <p>Una forma potencializadora para enfrentar los problemas.</p> <p>Las recompensas y castigos.</p> <p>Las reuniones de la clase</p> <p>El establecimiento de una comunidad justa</p> <p>El establecimiento de una comunidad justa</p> <p>El dominio emocional y su influencia en el aprendizaje</p> <p>Actividades que ayudan en el reconocimiento de los sentimientos.</p> <p>Cómo estimular las emociones positivas</p> <p>La modificación del estado emocional</p> <p>Cómo manejar las emociones desagradables</p>
Módulo 2
<p>Técnicas de enseñanza aprendizaje:</p> <p>Una aproximación a las técnicas de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Las técnicas de aprendizaje</p> <p>Recursos y apoyos didácticos:</p> <p>Diversidad didáctica y El profesor ante el programa</p>
UNIDAD 2: Operaciones de pensamiento

Módulo 3
<p>El pensamiento</p> <p>El pensamiento: crítico y creativo</p> <p>Los valores del pensamiento</p> <p>Clases de pensamiento</p> <p>Aprender a aprender mediante el desarrollo del pensamiento</p> <p>Las Operaciones del pensamiento</p> <p>La construcción de conceptos</p> <p>La conducta y el pensamiento</p> <p>Habilidades esenciales para enseñar a pensar.</p>

4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor.

El facilitador deberá cumplir con el perfil de docente con maestría o doctorado en el área educativa, con los elementos que le permitan proporcionar conocimientos, habilidades, actitudes y valores sobresalientes en esta asignatura, además deberá mostrar habilidades que le permitan entregar productos sobresalientes, se pone a consideración el siguiente curriculum vitae:

INFORMACION PERSONAL

Nombre: Giselle Lorena Núñez Núñez

Nacionalidad: Ecuatoriana

Teléfono: 2233519 -098535285

Correo Electrónico: gnunez@espol.edu.ec

FORMACIÓN ACADÉMICA

Magister en Marketing y Comercio Internacional

Escuela Superior Politécnica del Litoral (Ecuador) y ESIC (España)

Magister en Docencia e Investigación Educativa

Escuela Superior Politécnica del Litoral (Ecuador) y Universidad de Cienfuegos (Cuba)

Ingeniera Electrónica

Escuela Superior Politécnica del Litoral (Ecuador)

EXPERIENCIA LABORAL A NIVEL DE POSTGRADO

Cátedra de “Informática Educativa” en la maestría de la Enseñanza de la Física

Dictada en: ESPOL – ICF

Diciembre 2009 – Febrero 2010

Cátedra de “Educación a Distancia” en la Maestría en Educación con mención en Enseñanza de las Matemáticas

Dictada en: ESPOL – ICM

Enero 2010– Febrero 2010

Cátedra de “Metodología de la Investigación Educativa” en la maestría de la Enseñanza de la Física

Dictada en: ESPOL – ICF

Agosto 2009 – Septiembre 2009

Cátedra de “Management Project” en la maestría de Recursos Costeros

Dictada en: ESPOL – Facultad de Ingeniería de Ciencias Marítimas.

Año 2003

EXPERIENCIA LABORAL A NIVEL DE PREGRADO

Cátedra de “Cálculo Diferencial”

Dirigida a estudiantes de: Ingeniería Básica - ICM

Cátedra de “Métodos Cuantitativos I y Métodos Cuantitativos II”

Dirigida a estudiantes de: Auditoria - ICM

Cátedra de “Métodos Cuantitativos I y Métodos Cuantitativos I I”

Dirigida a estudiantes de: Economía- Ingeniería Comercial FEN

Cátedra de “Herramientas de Colaboración Digital”

Dirigida a estudiantes de: Ingeniería Básica – FIEC, Economía- FEN

Cátedra de “Matemáticas”

Dirigida a estudiantes de: Nivel Cero – ESPOL

Catedra de “Matemáticas 1, Matemáticas 3”

Dirigida a estudiantes de : Universidad de Santa María

Año 2006 – Año 2007

Catedra de “Matemáticas Financieras, Estadísticas, Cálculo”

Dirigida a estudiantes de: Universidad del Pacifico

Año 1997– Año 2003

Catedra de “Análisis Matemático, Computación”

Dirigida a estudiantes de: Universidad Cristiana Latinoamericana

Año 1999– Año 2000

SEMINARIOS DICTADOS

“Metodología de Enseñanza de las Matemáticas”

Dictada en la Dirección de Educación de la Armada – Febrero 2003

Organizada por: Armada del Ecuador

“Estrategias de Enseñanza y Aprendizaje”

Dictada a los docentes de la ESPOL. Organizada por: CISE - ESPOL

“Educación a distancia”

Dictada a los docentes de la ESPOL. Organizada por: CISE - ESPOL

“Portafolio del Docente y del Curso”.

Dictada a los docentes de la ESPOL. Organizada por: CISE – ESPOL

“Didáctica de la Educación para Personas Adultas ”

Dictada a los docentes de la ESPOL. Organizada por: CISE – ESPOL

IDIOMAS

Certificado de Suficiencia en Ingles. Celex – ESPOL

Noviembre 1988

PRINCIPALES CURSOS Y SEMINARIOS REALIZADOS

Seminario Internacional: “E- Competencias en la planificación del trabajo académico”. Organizada por: Vicerrectorado General– Espol, Universidad de las Palmas de Gran Canaria.

Noviembre 2010

“Construyendo Conocimientos en Comunidades Virtuales Colaborativas de Aprendizaje”. Organizada por: Consorcio Ibero-Americano, para la Educación en Ciencia y Tecnología (ISTEC). Estados Unidos – Albuquerque

Octubre 2009

“Aplicaciones Web 2.0 para la Educación y Capacitación”

Organizada por: Consorcio Ibero-Americano, para la Educación en Ciencia y Tecnología (ISTEC). Estados Unidos – Albuquerque

Octubre 2009

Modulo: “Comercio Internacional”. FEN – ESPOL

Julio- Octubre 2007

Modulo: "Financiamiento del Comercio Exterior". FEN – ESPOL
Abril - Julio 2008

Conferencia Internacional "El Comercio y el Dinero Electrónico". Organizada por:
FEN – ESPOL. Diciembre 2007

Capacitación en el uso del Software de Simulación de Negocios. Organizada por:
FEN – ESPOL. Febrero 2007

Programa Motivacional, Integración y Comunicación. Organizada por: ICM –
ESPOL. Mayo 2007

Foro Internacional de Internet sin fronteras: "Creatividad, Conocimiento y Gestión
en la era digital". Organizada por: Espae – Espol
Noviembre 2001

Taller de "Evaluación de Aprendizaje" Organizada por: Cise – Espol
Diciembre 2001

Taller de "Objetivos Especificos de Aprendizaje". Organizada por: Cise – Espol
Diciembre 2001

Curso: "Diseño de Cursos, aplicando el paradigma andrológico y las nuevas
tecnologías de información". Organizada por: Cti – Espol
Marzo – Octubre 2007

Taller: "Uso del Ambiente de Aprendizaje Sidweb" Organizada por: Cti – Espol
Diciembre 2006

Taller: "Técnicas de Estudio". Organizada por: Cise – Espol
Diciembre 2006

Seminario - Taller: "Perspectivas Teóricas y lineamientos metodológicos para la creación de Programas Educativos a Distancia". Organizada por: Cise-Espol.
Mayo 2008

RECONOCIMIENTOS RECIBIDOS

Diploma de Honor al Mérito Docente. Otorgado por : FEN – ESPOL Año lectivo 2006 – 2007

Diploma de Honor al Mérito Docente otorgado por : FEN – ESPOL
Año lectivo 2005 – 2006

Diploma de Honor al Mérito Docente otorgado por : UCL
Año lectivo 1999 –2000

REFERENCIAS PERSONALES

Pastor Danilo, Ing.

Vicedecano de FIE-ESPOCH. Teléfono: 092741298

Vargas Enrique, Ing.

Especialista de Gestión Tributaria- SRI. Teléfono: 2685150

Julia Bravo, Ing.

Directora del Centro de Educación Continua – Espol. Teléfono: 084168564

4.5.3. Metodología

En la capacitación se utilizará técnicas activas que potencien la participación permanente de los profesores, se aplicaran actividades de Trabajo grupal e individual, Socio dramas, experiencias vivenciales que permitirán alcanzar y fortalecer los logros de la capacitación.

4.5.4. Evaluación

Para obtener el certificado académico se evaluarán los resultados de los trabajos autónomos que el facilitador disponga y bajo una ponderación de 30/100 puntos, así como también la participación activa de los docentes.

Al finalizar el curso se rendirá una prueba escrita bajo una ponderación de 70/100 puntos, la suma de los dos puntajes serán de 100/100, el docente que obtenga menos de 80/100 y con el 100% de asistencia se le extenderá el certificado de asistencia.

4.6. Duración del curso

El presente curso tendrá como duración 60 horas, se lo realizará en 20 sesiones, cada una de estas en tres horas de duración.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

	Sesión	Actividades	Horas
	UNIDAD 1 Estrategias educativas para el aprendizaje activo		
Módulo 1	1	Un ambiente potencializado Las expectativas del maestro y su influencia en los alumnos Las relaciones humanas – Las relaciones entre maestros y alumnos. Las relaciones entre alumnos.	3 horas
		Las interacciones positivas en la clase.	3 horas

	2	<ul style="list-style-type: none"> - Cómo involucrar a los alumnos durante una presentación magistral. - Cómo responder a las preguntas - 'Cómo responder a las respuestas erróneas. <p>El poder de la elección.</p> <p>La estructura del ambiente físico.</p> <p>Arreglo y ambientación del aula</p>	
	3	<p>El establecimiento de una comunidad justa en el aula.</p> <p>El convenio de las responsabilidades compartidas</p>	3 horas
	4	<p>Cómo captar la atención de un alumno distraído.</p> <p>Una forma potencializadora para enfrentar los problemas.</p>	3 horas
	5	<p>Las recompensas y castigos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un sistema de castigos progresivos - Las recompensa - Las recompensas colectivas por el progreso académico <p>Las reuniones de la clase</p>	3 horas
	6	<p>El establecimiento de una comunidad justa</p>	3 horas
	7	<p>El dominio emocional y su influencia en el aprendizaje</p> <p>Actividades que ayudan en el reconocimiento de los sentimientos.</p> <p>Cómo estimular las emociones positivas</p> <p>La modificación del estado emocional</p> <p>Cómo manejar las emociones desagradables</p>	3 horas
	Mó	8	Técnicas de enseñanza aprendizaje:

		<ul style="list-style-type: none"> - Definición de Técnica <p>Una aproximación a las técnicas de enseñanza aprendizaje.</p>	
	9	<p>Las Técnicas: Lectura Comentada</p> <p>Las Técnicas: Debate dirigido, “Lluvia de ideas”</p>	3 horas
	10	<p>Las Técnicas: Dramatización, Técnica Expositiva.</p> <p>Las Técnicas: El método de caso</p>	3 horas
	11	<p>Recursos y apoyos didácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de apoyos didácticos. - Pizarrón – Exposición - Experiencia estructurada - Resolución de problemas - Técnicas vivenciales - Lectura de la tarea. <p>Diversidad didáctica y El profesor ante el programa</p>	3 horas
	12	EVALUACIÓN	3 horas
UNIDAD 2: Operaciones de pensamiento			
Módulo 3	13	<p>El pensamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Introducción - Inteligencia y pensamiento: definición; - semejanzas y diferencias 	
	14	<ul style="list-style-type: none"> - El pensamiento: crítico y creativo 	
	15	<p>Los valores del pensamiento</p> <p>Clases de pensamiento</p>	

16	<p>Aprender a aprender mediante el desarrollo del pensamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clasificación - Identificación de patrones de secuencias - Comparación - Ordenamiento - Predicción 	3 horas
17	<p>Las Operaciones del pensamiento</p> <p>Comparar – Resumir – Observar - Clasificar-Interpretar-Imaginar</p> <p>Búsqueda de suposiciones - Aplicar hechos y principios a nuevas situaciones - Toma de decisiones - Reunir y organizar datos</p>	3 horas
18	La construcción de conceptos	3 horas
19	<p>La conducta y el pensamiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El clima propicio para pensar <p>La concentración</p> <ul style="list-style-type: none"> - El pensamiento dentro de la clase <p>Habilidades esenciales para enseñar a pensar.</p>	3 horas
20	EVALUACIÓN	3 horas

4.8. Costos del curso

Capitador:	800,00
Materiales:	<u>100,00</u>
Total	900,00

4.9. Certificación

Se entregará un certificado de asistencia a los docentes que asistan al 100% del evento y la evaluación académica inferior a 80/100

Se entregará un certificado de aprobación a los docentes con el 100% de asistencia y mínimo 80/100 en la evaluación académica.

4.10. Bibliografía

- BRITO, José Y De Zubiria, Julián. (2002). Estrategias para el desarrollo intelectual, experiencias mundiales. Editorial UTPL, Loja.
- NICKERSON, Raymond; Perkins, David; Smith, Edward. (1998) Enseñar a pensar: Aspectos de la aptitud intelectual. Editorial Paidos, España.
- PRIETO, María Y Pérez, Luz (1999). Programas para las mejora de la inteligencia. Teoría, Aplicación y evaluación. Editorial Síntesis. España
- RATHS L.E. y otros (2001). Como enseñar a pensar. Editorial Paidos. España

CONCLUSIONES

Después de haber realizado las tabulaciones respectivas en la Unidad Educativa Santo Tomás de la ciudad de Portoviejo, podemos plantear las siguientes conclusiones.

- 1.- Los docentes sienten la necesidad de capacitarse.
- 2.- Desean recibir las capacitaciones o cursos de manera presencial o semi presencial, donde los aspectos que se traten deben ser teóricos y prácticos, en horario de lunes a viernes.
- 3.- Los docentes desean capacitarse en Pedagogía Educativa y Técnicas del Aprendizaje.
- 4.- La institución educativa no oferta, ni propicia cursos de capacitación continua.
- 5.- Conocen los factores que condicionan la calidad de la enseñanza.
- 6.- Reconocen la necesidad de técnicas y planificación de acuerdo al requerimiento para enseñar a los niños y niñas con capacidades especiales.
- 7.- Se reconocen como docente – tutores y perciben con facilidad los problemas presentados por los estudiantes.
- 8.- Conoce de técnicas y herramientas necesarias para la investigación y desarrollo de la enseñanza individual y de grupo, además usan las TIC para orientar a los estudiantes.

RECOMENDACIONES

- 1.- La institución educativa debe auspiciar capacitaciones en modalidad preferiblemente presencial para suplir las necesidades de formación de los docentes.
- 2.- Realizar capacitaciones en modalidad presencial de lunes a viernes.
- 3.- Aplicar el curso de capacitación pedagogía, abordando temas de desarrollo del pensamiento y técnicas de aprendizaje para poderlas implementar dentro del aula.
- 4.- Se recomienda a la institución educativa ofertar y propiciar cursos de capacitación continua.
- 6.- Se recomienda a la unidad educativa realizar una capacitación para la enseñanza y aprendizaje, de acuerdo al requerimiento para enseñar a los niños y niñas con capacidades especiales.
- 7.- Realizar seminarios sobre tutorías para mejorar la relación docente-estudiante.
- 8.- Reforzar los conocimientos adquiridos sobre el uso de las TIC y metodología de la investigación para aplicarlos en las aulas de clase.

BIBLIOGRAFÍA

- AMORÓS, A. y PÉREZ, P. (1993). *Por una educación Intercultural*. Madrid: M.E.C.
- BOLÍVAR, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden*. Madrid: Ediciones La Muralla
- BOLÍVAR, A. (1997). *Liderazgo, mejora y centros educativos*. Madrid: Editorial Anaya
- BOLÍVAR, A. (1995). *La evaluación de valores y actitudes*. Madrid: Editorial Anaya
- BUCKLEY, R. Y CAPLE, J. (1991) *La formación. Teoría y Práctica*. Ediciones Díaz de Santos.
- CORREA, Carlos. (2012). *Liderazgo, Valores y Educación*. Editorial UTPL. Loja
- F. y JIMÉNEZ, M^a D. (Edts.) *Análisis de la profesión docente*. Alicante, Ediciones CAM. CEE Limencop
- KOTTER, J.(1997). *El líder del cambio*. Barcelona: Editorial MacGraw-Hill.
- MACLAUGHLIN, M (1988). Ambientes institucionales que favorecen la motivación y la productividad de los profesores. En Villa, Aurelio (coord.) *Perspectivas y problemas de la función docente*. (pp. 143-152). España, Narcea.
- MEDINA R. (Coord.) *El liderazgo en educación*. Actas VIII reunión de ADEME. Madrid, UNED, p. 25-46
- MURILLO, P. (2006). *La profesión docente en la sociedad actual*. En Larrosa
- PÉREZ Campanero, M.P. (2000) *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas*. Madrid: Editorial Narcea
- REVIERE, R., BERKOWITZ, S., CARTER, C.C. Y FERGUSON, C.G. (1996) *Needs assessment. A creative and practical guide for social scientists*. Washington: Taylor and Francis
- ROBBINS, Estephen. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- WEINERT, A.B. (1985) *Manual de Psicología de la Organización. La conducta humana en las organizaciones*. (Cap. 4). Barcelona: Editorial Herder.
- ZARZAR, C. (2000). *Reflexiones sobre la función de la escuela y del profesor*. México: Editorial Progreso.

ARTÍCULOS RELACIONADOS

- BARRAZA, A. y GUTIÉRREZ, D. *Técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de formación docente*. VIII Congreso Nacional de Investigación Educativa. Noviembre 2005.
- BARCO DE SURGHI, Susana, y PÉREZ, V. (1999): La intervención docente, la transposición didáctica y el conocimiento escolar. Fundamentos - Documentos de trabajo. Programa de Capacitación para Docentes de 3. ciclo de EGB para la DGC y E. Documento base n.º 1, Universidad Nacional de Mar del Plata. Documento de la Especialización en Docencia Universitaria, UNSL.
- GARDNER, Howard (1987). *Teoría de las inteligencias múltiples*, Fondo de Cultura. Mexico.pdf
- LEITHWOOD, K. (1994). *Liderazgo para la reestructuración de las escuelas*. Revista de Educación, 304.
- LEITHWOOD, K. (2004). *El liderazgo con éxito. El liderazgo educacional transformador en un mundo de políticas transaccionales*. ICE Deusto, Actas del IV Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos, 233-245.
- ROBALINO, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. Revista PRELAC, N° 1. UNESCO/OREALC.
- POZO, M.T. y Salmerón, H. (1999) *Tendencias conceptuales metodológicas en la evaluación de las necesidades*. IX Congreso Nacional de Modelos Educativos. Málaga, 21-23 de octubre.
- URIBE, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de una cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. Artículo publicado en: UNESCO OREALC; Revista PRELAC, N°1 Año 1 Julio 2005.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- AVALOS Beatrice. *El desarrollo profesional de los docentes. Proyectando desde el presente al futuro*. Seminario sobre Prospectivas de la Educación en América Latina y el Caribe, Chile, 23 al 25 de agosto de 2000. UNESCO, recuperado el 2 de marzo del 2013 http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educaci%C3%B3%20Universitaria/Documents/desarrollo_profesional_docentes_futuro_avalos.pdf
- Correa Sonia (20) *La función directiva y gestor educativo*. Fundación Universitaria Luis Amigo. Colombia. Recuperada de: www.piguoline.com/potalpdfs/organizaciones/La_funcion_directiva_y_el_gestor_educativo.pdf
- Cox FM. Y otros (1987): *Estrategies of community organization*. itasca, Illinois, F.E.Piacock publisher inc. En Bausela, Esperanza (2004). *Detección de necesidades en el proceso de planificación de un servicio de orientación psicológica en el contexto de la Universidad de León (Segundo estudio piloto)*. XXI revista de educación de Huelva. Recuperado el 17 de febrero de 2013 de: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/.../60050/1009>
- Delgado M. (2008) *Tendencias en los estudios de liderazgo organizacional en el ámbito hispano*. Fundación Dialnet. Recuperado el 23 de febrero 2013, de: <https://dialnet.uniroja.es/servlet/libro?codigo=353764>
- DUTA, Nicoleta. (2012). *III jornadas sobre docencia del derecho y tecnologías de la información y la comunicación el papel de las ticen la educación superior – un estudio empírico sobre las necesidades formativas del profesorado universitario*. Recuperado de http://www.uoc.edu/symposia/dret_tic2012/pdf/2.3.duta-nicoleta.pdf
- Ecuador Volteer (2008) *Estadísticas de educación y analfabetismo*. Recuperado el 15 de enero del 2013, de <http://www.ecuadorvolunteer.org/es/informacionecuador/estadisticas.html>
- Escamilla, Sergio. *El director escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional*. Tesis doctoral, pag.233. Recuperado el 12 de enero del 2013, de:

<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf;jsessionid=FEA9BD8CAAFEB33A2E304CD3B2650EE6.tdx2?sequence=1>

- Observatori laboralecuatoriano. <http://www.uasb.edu.ec/indicador/Informe%20Final/Capacitaci%C3%B3n.pdf>
- NIETO, Sonia (2003), Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional, en URL: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>
- ROSETT Alison (1995). Needs assessment. En G. Anglin (ed.) *Instructional technology: Post, present and future*, Engle Wood, Lo. en FACTAM. SL. (1996)
- Guía para la evaluación de necesidades formativas. Recuperado el 7 de enero de 2013, de: http://www.agroasesorclm.com/files/pdf/biblioteca_virtual/Necesidades_formativas/guia_de_evaluacion_de_necesidades_formativas.pdf
- Harris & Chapman (2002) *Effective Leadership in Schools Facing Challenging Circumstances*, final Report, NCSL. Recuperado de: https://www.icpoline.org/index.php?option=com_content&task=view&id=130&
- Formación inicial e inducción. Ministerio de Educación. Recuperado el 27 de enero de 2013, de: <http://www.educacion.gob.ec/formacion-inicial-e-induccion/perfiles-siprofe.html>
- Fundación Educacional Arauco. Recuperado el 2 de febrero 2013, de: http://www.arauco.cl/_file/file_1428_presentaci%C3%B3n%20fundaci%C3%B3n%20liderazgo%20final%20cv.pdf
- Messina, G. (1999). Investigación en o investigación acerca de la formación docente: un estado del arte en los noventa. *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 19.
- OIE (2008). Programa de formación continua para docentes. Recuperado el 17 de febrero del 2013, de <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article3882>
- Orellana, C. (2010). La educación en el Ecuador. Recuperado el 15 de enero 2013, de <http://www.enteratecuador.com/frontEnd/main.php?idSeccion=42252>

- Programa de Acciones 2011-2013, recuperado el 28 de febrero de 2013, de: <http://www.educacion.gob.ec/formacion-inicial-e-induccion/programa-acciones-siprofe.html>
- Subsecretaría de Educación del distrito de Guayaquil (2012) recuperado el 8 de marzo 2013, de <http://www.educacionguayaquil.gob.ec/index.php/informacion-a-la-comunidad-educativa/noticias/1000-RECURSOS--PARA-INST--EDUCATIVAS-YA-FUERON-ASIGNADOS.html>
- VIDAL, Gloria. (2010). FORO NACIONAL DE FORMACIÓN DOCENTE INICIAL. Recuperado el 28 de febrero 2013, de <https://www.educacion.gob.ec/>
- Vinueza, Fernando. (2007). Sistema de Información sobre Capacitación Laboral y Formación Profesional Informe Final. Recuperado el 01 de marzo de 2013, pag. 38 de: <http://www.uasb.edu.ec/indicador/Informe%20Final/Capacitaci%C3%B3n.pdf>
- ¹OIE (2008). Programa de formación continua para docentes. Recuperado el 17 de febrero del 2013, de <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article3882>
- Viteri, G. (2007). La situación de la educación en el Ecuador. Recuperado el 15 de enero 2013, de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolt/ec/2006/gfvd.pdf>
- Formación Inicial. Recuperado el 04 de marzo de 2013, de: <http://www.educacion.gob.ec/formacion-inicial-e-induccion/programa-acciones-siprofe.html>.
- BOLÍVAR, Cris (1997). Los cimientos del éxito. Recuperado el 20 de enero 2013, de: <https://www.gestopolis.com/canales/derrhh/articulos/65/cb>
- LORENZO Delgado M. (2008) Tendencias en los estudios de liderazgo organizacional en el ámbito hispano. Fundación Dialnet. Recuperado el 23 de febrero 2013, de: <https://dialnet.uniroja.es/servlet/libro?codigo=353764>
- www.educacion.gob.ec
- www.uasb.edu.ec
- www.planipolis.iiep.unesco.org
- www.oei.es

ANEXOS



Entrevista con la Vicerrectora de la Unidad Educativa “Santo Tomas”



Docentes encuestados en la Unidad Educativa “Santo Tomas”

proyecto de investigación I

2 mensajes

Lina Katuska Cedeno Tuarez <lkcedeno@sangregorio.edu.ec>

10 de diciembre de 2012 14:55

Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

Maestrante: Lina Katuska Cedeño Tuárez
Institución educativa a investigar: Unidad Educativa Santo Tomás
Rector: Lcda. Zaida Marin de Izaguirre
Teléfono Institucional: 05 265 21 17
Dirección de la institución educativa: Avenida Manabí y calle Tenis Club, provincia de Manabí, cantón de Portoviejo, parroquia 18 de octubre (parroquia urbana)
Número total de docentes de bachillerato: 13 profesores

necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>

11 de diciembre de 2012 09:00

Para: Lina Katuska Cedeno Tuarez <lkcedeno@sangregorio.edu.ec>

Buenos días
Lina

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO

En su despacho.

De mi consideración:

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

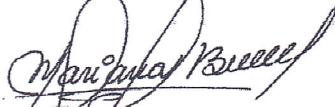
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL





CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ _____
 ✓ _____

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN