



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

“Necesidades de formación de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María, de los Ángeles de la provincia de Guayas, ciudad de Guayaquil periodo lectivo 2012-2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Unda Guayasamín, Omar Santiago

Directora: Vivanco Vivanco, María Elizabeth, Msg

CENTRO UNIVERSITARIO GUAYAQUIL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

María Elizabeth Vivanco Vivanco

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, de la Provincia de Guayas, ciudad de Guayaquil periodo lectivo 2012-2013”, realizado por Unda Guayasamín, Omar Santiago, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Unda Guayasamín, Omar Santiago declaro ser el autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, de la Provincia de Guayas, ciudad de Guayaquil, periodo lectivo 2012-2013” de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Msg. María Elizabeth Vivanco Vivanco directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad 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: Santiago Unda Guayasamín.

Cédula: 1708048853

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a mi familia padres, esposa e hijos por su apoyo incondicional en todo momento de mi carrera y de mi vida, sin embargo una dedicación especial para mi Abuelo Ramón quien siempre me animó y cultivó el deseo de superación y lucha en cualquier camino que se emprenda, porque al final siempre habrá una recompensa por el esfuerzo realizado.

Santiago Unda Guayasamín

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo ha sido posible realizarlo por el apoyo de varias personas sin embargo quiero expresar un agradecimiento especial a Dios por darme salud bendiciones e iluminar mi camino para seguir adelante aun en momentos difíciles del día a día y sobre todo para el desarrollo de este proyecto que es la culminación de una etapa más emprendida en el sendero de la vida.

Agradezco también a mi familia por su apoyo incondicional y la comprensión por el tiempo no dedicado a ellos, con quienes deseo compartir los logros que pueda alcanzar ya que ellos son una razón más de luchar y seguir adelante.

Merece también mi reconocimiento a la Armada del Ecuador por brindarme la oportunidad de tomar un distinto rumbo donde he aprendido nuevos conocimientos que no son sólo para beneficio propio sino también de la Institución y de esta manera contribuir a su engrandecimiento.

Finalmente el agradecimiento a las personas que han hecho posible la culminación de este proyecto como son la señorita Rectora de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, Inspector y Docentes por brindarme las facilidades para el desarrollo del mismo, a la señorita Tutora por guiarme de manera profesional y a la Universidad Particular de Loja por la instrucción impartida que ha sido el soporte para culminar con éxito la ruta emprendida.

Santiago Unda Guayasamín

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox)	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	10
1.2.1 Análisis organizacional.....	10
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	10
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	11
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	13
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	13

1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	15
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	20
1.2.2 Análisis de la persona.....	20
1.2.2.1 Formación profesional.....	20
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	22
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	24
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	25
1.2.2.2 Formación continua.....	27
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	28
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	30
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	31
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	32
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	32
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	33
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	33
1.2.3.2 La función del docente.....	34
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	35
1.2.3.4 La función del estudiante.....	36
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	37
1.3 Cursos de formación.....	38

1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	38
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	39
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	40
1.3.4	Importancia la formación del profesional de la docencia.....	42
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....		44
2.1	Contexto.....	45
2.2	Participantes.....	46
2.3	Recursos	51
2.3.1	Talento Humano.....	51
2.2.1	Materiales.....	51
2.2.2	Económicos.....	52
2.4	Diseño y métodos de investigación.....	52
2.4.1	Diseño de la investigación.....	52
2.4.2	Métodos de investigación.....	53
2.5	Técnicas e instrumentos de investigación.....	54
2.5.1	Técnicas de investigación.....	54
2.5.2	Instrumentos de investigación.....	55
2.6	Procedimiento.....	55
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		57
3.1	Análisis de la formación.....	58
3.2	Necesidades formativas.....	63
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	63
3.2.2	La organización y la formación.....	74

3.2.3 La tarea educativa.....	76
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE.....	86
4.1 Tema del curso.....	87
4.2 Modalidad de estudios.....	87
4.3 Objetivos.....	87
4.4 Dirigido a:.....	87
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	87
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	87
4.5 Breve descripción del curso.....	88
4.5.1 Contenidos del curso.....	88
4.6 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.....	89
4.7 Metodología.....	91
4.8 Evaluación.....	91
4.9. Duración del curso.....	92
4.10. Costos del curso.....	93
4.11. Certificación.....	94
4.12. Bibliografía.....	94
CONCLUSIONES.....	96
RECOMENDACIONES.....	98
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS.....	104
Anexo1 Autorización del rector de la Institución Educativa.....	104
Anexo 2 Desarrollo del curso de formación.....	105
Anexo 3 Competencias actuales de los docentes.....	107

Anexo 4 Carrera docente.....	109
Anexo 5 Modelo de encuesta.....	112

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló para presentar una alternativa de solución al problema relacionado con las necesidades de formación de 15 docentes de Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, con el objetivo de analizar las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de las instituciones educativas del País, en el periodo académico 2012-2013.

Para ello se realizó un marco teórico respecto de los tipos de formación y otros conceptos que permitan comprender mejor la problemática y mediante una encuesta, se recabó información de los profesores de Bachillerato, se procedió al análisis y discusión de cada ítem, configurando una propuesta de formación de acuerdo a las necesidades determinadas en la Institución donde se implementó este proyecto.

Finalmente se establecieron conclusiones y recomendaciones acerca del estudio desarrollado, donde se puede destacar que la sociedad actual de la tecnología y del conocimiento, demanda una gran preparación del docente, no solo en el ámbito académico, sino también en investigación, liderazgo, psicología educativa, para contribuir a la formación de los nuevos ecuatorianos para el futuro de nuestra Patria.

PALABRAS CLAVES: solución, formación, encuesta, académico, investigación, liderazgo, psicología educativa.

ABSTRACT

This investigation work was developed to provide an alternative solution to the problems related to training needs of the 15 teachers bachelors from Santa Maria de los Ángeles Education Unit, with the purpose to analyze which are the requirements the training needs of teachers Bachelor of educational institutions of the country, in the academic year 2012-2013

It treats about theoretical fundamentation from formation types and others concepts, to better understand the problem and through a survey to gather information from teachers Baccalaureate analyze and discuss each item, making it possible to configure a proposed training course according to the needs visualized where this project was implemented.

Finally, it establishes conclusions and recommendations about development study, which can be noted that today's society of technology and knowledge, demand a great teacher preparation were established not only in academic sphere, but also in research, leadership, educational psychology , to contribute to the formation of the new Ecuadorian for the future of our country.

KEYWORDS: problem, training, survey, academics, research, leadership, educational psychology.

INTRODUCCIÓN

La docencia es una lucha permanente por la apropiación del campo de trabajo y por la participación efectiva en las decisiones (Alvarez, 2010), por ende el docente es uno de los actores principales para que el proceso alcance el éxito deseado, por ello es necesario contar con profesionales altamente capacitados, tanto en la parte pedagógica, como en la parte humana, tecnológica, administrativa y otros; así mismo la educación es el mecanismo y el camino que conduce al desarrollo de los pueblos, permitiendo además que las personas puedan adquirir nuevos conocimientos, tengan libertad de pensamiento, capacidad de tomar decisiones más acertadas, capacidad de emitir criterios, siendo los docentes, actores fundamentales en los procesos de enseñanza-aprendizaje, desarrollados con calidad y calidez, aspectos que están consagrados en la Constitución de la República y en la Ley de Educación Intercultural.

Es muy importante realizar estudios de investigación para determinar las necesidades de formación de docentes por cuanto esto permitirá la articulación de sus conocimientos y habilidades a las necesidades de la sociedad y del Estado, siendo esto, una de las funciones de las Instituciones Educativas y su compromiso de atender los requerimientos educativos de la población heterogénea, además que el investigar dichas necesidades en los docentes, permite reducir las brechas de conocimientos entre lo que el profesor conoce y lo que debería conocer, alcanzando con ello, una mejor actitud profesional y personal, esfuerzo que también tiene resultados positivos en los educandos, porque mejoran sus conocimientos, destrezas y actitudes personales y contribuyen a su formación como ciudadanos honestos, honorables, responsables y conscientes de su papel en el futuro.

Para determinar estas necesidades en la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, se planteó una encuesta a los docentes de Bachillerato en Administración y Contabilidad, para obtener información sobre aspectos personales, profesionales, necesidades de formación, destrezas y otros aspectos, que faciliten el cumplimiento de los objetivos de esta Unidad Educativa. Al tabular los resultados de la encuesta, se analizaron diversos aspectos, obteniendo resultados como la falta de tiempo y los horarios de clase son impedimentos para asistir periódicamente a cursos de formación profesional; finalmente se propuso un curso de formación para docentes, con el propósito de disponer de herramientas adicionales para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, pues la tecnología también tiene grandes beneficios en la educación.

Este trabajo tiene como objetivo general: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, en el periodo académico 2012-2013. Del presente objetivo se desglosan los objetivos específicos siguientes:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato en comercio y administración.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes a nivel de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes que mejore el nivel profesional docente y por ende, los conocimientos y destrezas del estudiante.

Estos objetivos fueron cumplidos durante el desarrollo de la investigación, la tabulación de resultados y la elaboración del curso de formación de docentes en el uso de las tecnologías de la información aplicados a la enseñanza.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación, las autoridades dieron las facilidades para llevar a cabo la encuesta y la obtención de información acerca de la Institución, así mismo hubo la oportunidad de exponer a los docentes de Bachillerato, la intención de desarrollar este trabajo, siendo aceptado de manera unánime, sin embargo, la información proporcionada por ellos no fue completa, pero no incidió en los resultados finales.

La metodología utilizada fue la lectura de textos, documentos, otros trabajos relacionados, bases de datos, verificando problemáticas, cualidades, destrezas de los nuevos docentes; se utilizó como instrumento de recolección de datos, la encuesta con un enfoque cuantitativo y cualitativo para contabilizar resultados e interpretarlos, para el diseño del curso.

Finalmente se invita a revisar el curso diseñado ya que recoge el análisis de los datos recolectados, aspectos deducidos de la teoría que engloba las características que los docentes deben tener en la actualidad y también las necesidades planteadas por los propios docentes, de

acuerdo a la percepción de sus propias deficiencias en determinados campos de la educación o del uso de herramientas utilizadas en el desempeño de sus funciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación.

1.1.1 Concepto.

Una *necesidad* es un desfase o diferencia existente entre lo que existe en la actualidad y lo que debería ser o lo que se querría que fuera. Al hablar de *necesidades formativas* es referirse al desfase o diferencia entre las destrezas, conocimientos y actitudes existentes en la forma de desempeñar un puesto de trabajo y las destrezas, conocimientos y actitudes que se deberían tener para mejorar la calidad del servicio, cumplir los objetivos de una organización (III Acuerdo de Formación Continua, 2009).

También se debe entender que la formación es un proceso continuo, que comprende la formación inicial y la continuada, orientada al profesorado de todas las disciplinas adoptando una perspectiva integral (López, 2011).

Por lo tanto se puede establecer que necesidades de formación son los desfases o diferencias que existen entre aquello que los docentes son o conocen en la actualidad y lo que deberían saber, saber ser y saber hacer, para mejorar el proceso educativo, diferencia que se supera mediante un proceso continuo de capacitación, cambio e innovación desde su formación inicial y que se mantiene a lo largo de su vida profesional, en las diferentes disciplinas, de manera integral para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje de los estudiantes.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Dentro de la carrera docente, tenemos la formación inicial, profesional y continua.

La **formación inicial** del profesorado se refiere al mínimo número de acciones que oficialmente se establece desde la educación primaria hasta la superior y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente capacitado, de acuerdo con la política educativa de cada país. La etapa inicial es muy importante en la vida profesional del docente, pues constituye la base de la formación durante el resto de su vida docente; muchas veces existe el desconocimiento de la historia escolar del futuro docente sobre contenidos curriculares y el aprendizaje sobre enseñanza-aprendizaje (Torres del Castillo, 1999), y pueden estar las claves de aspectos muy

delicados y determinantes sobre las prácticas educativas y estilos de enseñanza.

La **formación profesional** está relacionada al desempeño de las funciones principales del docente, esto es la transmisión de conocimientos y la formación de los estudiantes durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. Es un paso permanente e integral de formación y actualización en psicopedagogía, y en ciencias de la educación (Ministerio de Educación, 2012) donde el profesor adquiere las competencias, habilidades y destrezas para ejercer su profesión como educador en el área que se haya preparado.

La **formación continua** está definida como el conjunto de actividades formativas que se desarrollan para mejorar las competencias y cualidades del profesorado, que pueden implicar cambios educativos, pueden llevarse a cabo mediante seminarios masivos con características y contenidos iguales para maestros, o a su vez capacitación de pequeños grupos que harán de efecto multiplicador. (Ministerio de Educación, 2012)

Dentro de este contexto se desarrolla la carrera educativa del docente y durante su ruta profesional, puede tener nuevas rutas, esto también permite establecer las necesidades de formación. Por otra parte, se distinguen cinco tipos de necesidades formativas en el campo profesional (Suarez, 1990), que pueden ser aplicados al campo educacional docente:

- *Necesidades como discrepancias*: es la diferencia, desajuste o desigualdad entre dos situaciones, una actual y una a futuro o deseable respecto de los conocimientos de una persona en un campo determinado.
- *Necesidades como privación*: relaciona a la carencia o ausencia de una o más características o requerimientos para alcanzar un nivel estándar o básico de conocimientos, sería una demanda interna de la persona.
- *Necesidades como exigencia*: está relacionada a una demanda externa del sistema, es impuesta, condicionada o constituye un requisito.
- *Necesidades como preferencia*: responde a lo que las personas o interesados desean o eligen como aspiración, inclinación o necesidad propia que desean

conocer o mejorar sus niveles de conocimiento.

- *Necesidades como compromiso de mejoras endógenas*: considerada como una necesidad de reivindicación, motivación, disposición por lo que puede aparecer también como una orientación inminente de la práctica.

Las necesidades de formación del docente en el ámbito educativo pueden enmarcarse dentro de campos como: diseño curricular, técnicas de enseñanza-aprendizaje, liderazgo docente, legales o normativas, evaluación del aprendizaje, tutorías, uso de las tecnologías de la información (TIC's), conocimientos psicológicos, autoevaluación de su práctica docente (González y González, 2007) y otros relacionados al aspecto netamente profesional.

En general las necesidades formativas de un docente ocurren a lo largo de su vida, a partir de su incursión en la carrera educativa y su profesionalización; se relaciona con el desarrollo de su personalidad, desarrollo de cualidades cognitivas, afectivas y motivacionales, es decir la formación docente no solo implica aspectos de conocimientos sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que soporten su actuación responsable en los campos profesional y ético. (González y González, 2007)

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Para asegurar la calidad, efectividad y eficacia de las necesidades de formación, es necesario aplicar una evaluación, que se lleva a cabo a través de todo un procedimiento que obedece a un método determinado. (III Acuerdo de Formación Continua, 2009)

La evaluación de necesidades permite identificar los vacíos de conocimientos de los educadores de formación, los cuales deben ser ordenados según sus prioridades a través de un examen sistemático, tomando en consideración, la influencia de la organización en cuanto a las condiciones de los materiales, situaciones económicas, procedimientos excesivamente burocráticos y otros dentro de las instituciones.

Las distintas tipologías y clasificaciones de los procesos evaluadores atienden habitualmente a criterios variados. Así, en función de las necesidades formativas

tenemos evaluaciones basadas en las discrepancias y carencias (diferencias o desigualdades), democrática u orientadas hacia el crecimiento (deseada por la mayoría), analíticas (se basa en información disponible para orientar la formación desde la situación actual), diagnóstica o perspectiva de cambio (deficiencia, ausencia o déficit) y desde la perspectiva del cambio, centrada en la solución de problemas (busca conocer los principales problemas concebidos y solucionarlos a través de programas) (Gómez, 2006).

Otra clasificación es relacionada al momento en que es llevada a cabo, se distinguen la *evaluación inicial* (previa a la intervención), *procesual* o *formativa* (efectuada a lo largo del diseño y la implementación de las acciones correspondientes) y *final* o *sumativa* (con el objeto de estimar el nivel de desempeño o logro) (Reyes, 2009).

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Dentro de un proceso educativo, el docente juega un papel muy importante, sin embargo esto está relacionado también con varios aspectos como son medios e infraestructura adecuada, modelos educativos apropiados y un aspecto fundamental como es su grado de conocimientos y profesionalismo, ya que en la medida que ellos transmitan la información a través de herramientas apropiadas lograrán que los estudiantes adquieran la capacidad de pensar, razonar y proponer ideas y soluciones a problemas.

Dentro de este contexto relacionado al papel del docente, nace la interrogante, ¿cuál es la necesidad que éste tiene de formarse? Definitivamente no hay una sola respuesta ni la posibilidad de recomendaciones generales por varias razones: la diversidad entre regiones, países y dentro de un mismo país, incluso el hecho de existir los países en desarrollo y países desarrollados (Torres del Castillo, 1999).

Así mismo en la formación profesional de un docente, debe considerarse la diversidad de individuos que conforman “los docentes”, en cuanto a sus costumbres, lugar de trabajo, niveles de enseñanza, así como también los aspectos de incertidumbre y complejidad de la época del momento y del futuro mediato e inmediato, de la situación de la educativa deseada, la “nueva” educación o la también llamada “la educación del siglo XXI” (Torres del Castillo, 1999), que se requiere para los estudiantes en los diferentes niveles.

La *formación docente* dentro del concepto de *aprendizaje permanente*, se encuentra el sistema de desarrollo profesional continuo es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia, implica también la mejora de la práctica docente y el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

Es importante considerar también el modelo educativo, el cual está relacionado con el tipo de sociedad que se espera tener, esto implica, nuevos perfiles profesionales para los estudiantes que van a ser formados, lo que a su vez deriva en la necesidad, de un nuevo papel docente que quizás debería enmarcarse en sujetos caracterizados como: polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador (Barth, 1990; Delors y otros, 1996; Hargreaves, 1994; Gimeno, 1992; Jung, 1994; OCDE, 1991; Schon, 1992; UNESCO, 1990, 1998), que entre otros aspectos, domina los saberes, contenidos y pedagogías, propios de su ámbito de enseñanza; provoca y facilita aprendizajes, asume su misión no en términos de *enseñar* sino de lograr que los alumnos aprendan; interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales; ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo.

Entonces para definir las necesidades de formación del docente, habrá que determinar, a más de las competencias enunciadas en el párrafo anterior, qué otras competencias, éste debe tener, para cumplir su nuevo papel.

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

El Modelo de Rosset gira en torno al análisis de necesidades de formación (Borges, 2002) y tiene como elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: son los hechos que generan un problema o condición fuera de lo normal.
- Tipo de información buscada: se relaciona a la información que servirá para

enfrentar la situación desencadenante.

- Óptimos: son los datos requeridos y que son los apropiados para resolver el problema.
- Reales: son los datos o información que se ha podido recopilar en forma efectiva y no siempre es la requerida pero puede servir para el propósito deseado.
- Sentimientos: es la forma como entienden o perciben la situación los involucrados en el desencadenante.
- Causas: son los motivos o hechos que produjeron realmente la situación o problema.
- Posibles soluciones: son las alternativas planteadas que puedan lograr la solución al problema.
- Fuentes de información: son los documentos o sitios de donde se ha obtenido la información, como son periódicos, revistas, libros, artículos de páginas web, y otros.
- Herramientas de obtención de datos: puede ser la observación, entrevistas, encuestas, investigación y recopilación de datos, etc.

El Modelo de Kaufman tiene como elementos a los participantes en la planificación (Borges, 2002): ejecutores, receptores, sociedad. Considera la discrepancia entre lo que es y lo que debe ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales y priorización de necesidades. Las etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman son:

- *Tomar* decisiones de planificar.
- *Identificar los síntomas de los problemas*: definir el problema de manera adecuada llevará a encontrar la solución idónea.

- *Determinar el campo de la planificación:* al tener una clara definición del problema se puede establecer una planificación para dar solución al mismo.
- *Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores:* según las características del problema se debe escoger uno de los métodos de evaluación del mismo.
- *Determinar las condiciones existentes:* se debe analizar las condiciones actuales del entorno que rodean al problema.
- *Determinar las condiciones que se requieren:* se debe establecer el estado final o futuro de lo que se quiere obtener.
- *Conciliar discrepancias de los participantes:* consiste en analizar los datos obtenidos de los participantes, agrupando las discrepancias que tienen características similares.
- *Asignar prioridades entre discrepancias:* conforme a las necesidades, se establecen prioridades para atender las discrepancias.
- *Seleccionar las necesidades y aplicar el programa:* según los problemas, se establecen las necesidades y los planes para solucionarlas.
- *Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades:* finalmente se debe vigilar el estricto cumplimiento del plan para llegar al objetivo planteado.

A su vez el Modelo de Cox tiene como elementos (Borges, 2002):

- Institución: el nombre de la organización en estudio.
- Profesional encargado de resolver el problema: nombre del responsable designado para llevar a cabo el proceso.
- Los problemas percibidos:
 - Por el profesional: el responsable del proceso determina de acuerdo a su

percepción los problemas notados.

- Por los implicados: quienes serían los beneficiarios dan sus criterios respecto de sus necesidades.
- Características de los implicados: se indican los datos generales de los beneficiarios del proceso.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar: se definen estrategias en base a los problemas o datos entregados por los participantes.
- Tácticas para lograr las estrategias: se operativizan las estrategias.
- Evaluación: es el análisis de la información recabada.
- Modificación, finalización o transferencia de la acción (Borges A. , 2001): según los resultados obtenidos, el curso de acción es ejecutado de acuerdo a quien tenga la responsabilidad.

El Modelo de D'Hainaut establece cinco dimensiones para la clasificación (Reyes, 2009) 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.
2. *Necesidades particulares frente a las colectivas.* Las necesidades particulares aluden a individuos y las colectivas se refieren a grupos.
3. *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.* Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales.
5. *Necesidades según el sector en que se manifiestan.* Se 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.

2.1 Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Antes de hablar de este tema es importante establecer que la globalización es un fenómeno que ha provocado cambios en muchos aspectos a nivel de la sociedad, donde la tecnología y los medios de comunicación se han ido constituyendo en las bases para esta sociedad global, todo ello implica cambios en la conducta del hombre, y su forma de pensar y afrontar los nuevos retos.

En la sociedad moderna el hombre tiene ciertas conductas como la insensibilización de la consciencia en relación a los valores morales, la filosofía del sentido crítico del individuo o el ser auténtico se ha ido perdiendo y domina la filosofía de la conflicto o el depender de alguien o de la tecnología en sí, han desaparecido, la voluntad, la responsabilidad, la disciplina y el compromiso (Moreno, 2008).

El hombre actual utiliza diversos medios de comunicación para enriquecer su conocimiento ya sea a través de la internet, bases de datos, etc., lo que le da nuevas percepciones de la realidad (Arena, 2011), sin embargo esto también ha ocasionado problemas como los ya mencionados, puesto que al acceder a gran cantidad de información a través de los medios de comunicación, no toda ella es buena, mucha información errónea, mal intencionada que va en contra de las buenas prácticas sociales, que puede afectar o afecta el comportamiento de las personas.

También, las nuevas tecnologías provocan dependencia en las personas, ya que facilitan y agilizan procesos cálculos, etc., sin embargo eso puede ser perjudicial sobre todo para los estudiantes, puesto que puede incidir en sus capacidades de razonar, desarrollar su pensamiento crítico o capacidad de tomar decisiones, incluso en su comportamiento social.

La educación juega un papel mucho más preponderante en esta sociedad del siglo XXI, ya que por un lado tiene la responsabilidad de formar a los individuos proyectados hacia nuevos desafíos que deparan los fenómenos como la globalización, los adelantos tecnológicos, el desarrollo de habilidades y destrezas para desenvolverse en nuevas áreas del conocimiento, y por otro lado la educación tiene el reto de fortalecer los valores éticos y morales así como el de contribuir a que muchos niños y jóvenes se preparen para el futuro como dignos profesionales, alejados de las drogas, de las actividades ilícitas que actualmente se están apoderando de nuestra sociedad y que si no se buscan los mecanismos adecuados, pueden provocar mayores perjuicios a la sociedad futura.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Una organización se entiende como una “unidad social coordinada de forma consciente, formada por medio de persona que funciona con una base de relativa continuidad para alcanzar las metas trazadas”. (Galicia, 2010)

Las metas organizacionales son situaciones deseadas que una empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende alcanzar a futuro, es decir es un ideal que, una vez alcanzado se vuelve real y actual, es decir debe ser deseado para ser alcanzado (Valda, 2011).

Según el alcance o de acuerdo al tiempo de ejecución o cumplimiento de las metas generales o largo plazo, operacionales o medio plazo y tácticas o a corto plazo.

Las metas a *largo plazo* están basadas en las especificaciones de las metas, son notablemente más especulativas para los años distantes que para el futuro inmediato. Estas metas son llamadas también las metas estratégicas y se hacen en un periodo de cinco y mínimo tres años; sirven para definir el futuro del

negocio, en este caso de la educación.

Las metas a largo plazo son generales y pueden ser establecidas en las siguientes áreas:

- Consolidación del [patrimonio](#).
- Mejoramiento de la [tecnología](#) de punta.
- Crecimiento sostenido.
- Reducción de la cartera en mora.
- [Integración](#) de los socios y la [sociedad](#).
- [Capacitación](#) y mejoramiento del [personal](#).
- Claridad en los conceptos de cuáles son las áreas que componen la empresa.
- Soluciones que permitan viabilizar el camino a la excelencia.
- La fácil accesibilidad en la compra del [producto](#) para la ampliación de mercados.

Las metas a *mediano plazo* son las metas operacionales de la empresa y están en función a sus metas generales. Son formales, fijadas por áreas para ayudar a la organización, a lograr su propósito.

Las metas a *corto plazo*: son las metas que se van a realizar en menos de un año, también son llamadas metas individuales o metas tácticas ya que son las que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa. Así, para que las metas a corto plazo puedan contribuir al logro de las metas a plazos mediano y largo, es necesario establecer un [plan](#) para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de [lógica](#), consistencia y practicabilidad. (Valda, 2011)

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Una institución educativa debe disponer de varios recursos para realizar la actividad educativa, entre uno de los principales recursos es la infraestructura adecuada, ya que se deben desarrollar varias actividades tanto académicas, culturales, físicas, investigativas, prácticas, que son parte de una educación integral de los estudiantes, para ello deben existir laboratorios con equipos modernos, sala de audiovisuales, internet, áreas recreativas, bibliotecas, salas de clase con facilidades de computador y proyector, de esta manera se perfecciona lo impartido en clases con otras actividades complementarias.

Otro recurso necesario es el personal docente idóneo de acuerdo a la naturaleza de la institución, con las competencias adecuadas según la asignatura que impartan, además se requiere la misma institución se preocupe de tener un plan de capacitación para profesores, en diversos campos del conocimiento y del desarrollo de personal y profesional.

El recurso humano para el manejo de la parte administrativa y financiera también debe ser necesario, pues son el soporte necesario para el buen funcionamiento institucional en todas sus áreas.

Los recursos tecnológicos son otro de los aspectos necesarios para dar soporte sobre todo a la parte académica en el proceso enseñanza- aprendizaje y como no, en otras áreas de la entidad como son la administrativa, apoyo a la instrucción, laboratorios, talleres, bibliotecas.

Finalmente el recurso económico es también otro aspecto importante, pues su ausencia o su escasez pueden generar inconvenientes para el desarrollo de cualquiera de las actividades dentro de la institución, por ello todas las actividades deben ser cuidadosamente planeadas y financiadas para evitar inconvenientes en el futuro

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

Dentro del campo del aprendizaje es importante la ordenación de los datos de manera coherente, lo que a su vez coadyuva a ensanchar la visión del mundo de quien aprende nuevas cosas, desde la lectura, la escritura, las matemáticas, una

segunda lengua. Cada nuevo aprendizaje activa una manera de cambio de paradigma.

Según Manuel Gross (2010): “Hay aprendizajes que podemos denominar como mera instrucción, que son un conjunto de habilidades teóricas y técnicas que dotan al individuo de las herramientas básicas para desempeñarse en la vida competitiva, y otros aprendizajes que podemos denominar cultura, que hacen crecer la conciencia y esculpir integralmente al ser humano”, significa a decir de este autor que existen actividades que pueden ser realizadas con un nivel de instrucción básico, sin embargo hay otro tipo de aprendizajes que requieren ser impartidos por personas con un grado de experticia, conocimientos, experiencia capaces de llegar al pensamiento de otra personas y modelar de forma positiva sus virtudes, habilidades y destrezas se lo puede considerar como un líder pedagógico.

Se debe recordar que los paradigmas no se cambian con palabras, sino con destrezas desarrolladas por los líderes pedagógicos para convencer a los estudiantes para que experimenten por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo de libertad y energía de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo, es decir los líderes pedagógicos deben hacer grandes esfuerzos para formar culturalmente a sus educandos para que alcancen un gran desarrollo mental y espiritual. (Taboada, 2008).

Los tipos de liderazgo según (Rabinowitz, 2013) son los siguientes:

El **Líder Autocrático**, es aquel que hace las cosas por sí mismo. En base al poder que tiene el poder y toma riesgos por sí solo. Al trabajar con un líder autocrático, el trabajo suele consistir en hacer lo que él dice.

Mantiene la autoridad por medio de la amenaza, la intimidación o la fuerza, puede estar llevando al grupo hacia una mala dirección y no interesa si alguien no esté de acuerdo por ello. Evita las discusiones de sobre resoluciones de problemas, toma decisiones rápidas, no hay posibilidad de ideas diferentes a las que él plantea.

El **Líder Administrativo**, es el líder preocupado principalmente por el buen funcionamiento del grupo, da prioridad a las relaciones con el personal y entre ellos mismo, presta atención a las políticas y al buen funcionamiento de los equipos y sistemas, se preocupara del nivel de la gestión del grupo, es amable en el trato, busca la armonía, quizás no toma en cuenta que está haciendo, es lo que debería hacer, esto será analizado al final o en el futuro.

El **Líder Democrático** es un líder que entiende que no hay organización sin su gente. Ve los puestos de él y los demás en términos de responsabilidades en vez del estatus, y con frecuencia consulta cuando toma decisiones. A pesar de que solicita, valora y toma en cuenta otras opiniones, considera que la responsabilidad final para la toma de decisiones como la suya propia. Él acepta que tener la autoridad también significa que es en él donde deja de rebotar la pelota

El **Líder Colaborador** es el que Intenta involucrar a todos los miembros de la organización en la dirección. Es realmente el primero entre iguales, en el sentido de que, en lugar de ocuparse de un trabajo en particular, puede iniciar un debate, identificar problemas o cuestiones que deben abordarse y realizar un seguimiento de la organización en su conjunto. Sin embargo, las decisiones se toman a través de un proceso de discusión en colaboración y en algunos casos, por mayoría o por consenso. Con ese fin, un líder colaborador intenta fomentar la confianza y el trabajo en equipo.

El liderazgo en colaboración es el que en mayor grado garantiza que los miembros de la organización crean en la visión y decisiones de la organización, ya que están directamente involucrados en su creación. Ésta se parece más a la meta del liderazgo de servicio y también se aproxima más a lo que reflejan los conceptos de igualdad y de empoderamiento, incluidas en el la filosofía y la misión de tantas organizaciones populares y comunitarias, por lo tanto, elimina gran parte de la desconfianza que a menudo existe entre el personal (Rabinowitz, 2013).

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

El Bachillerato General Unificado está definido como el nuevo programa de

estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). (User, 2011)

Este programa ha sido diseñado persiguiendo tres objetivos hacia los estudiantes :

- Prepararse para la vida y la participación en una sociedad democrática.
- Alistarse para actuar en el mundo laboral o del emprendimiento, y
- Prepararse para sus estudios universitarios;

Este nuevo Bachillerato los estudiantes deben adquirir aprendizajes básicos mediante un grupo de asignaturas centrales o generales denominado *tronco común*, correspondientes a su formación general (Ministerio de Educación, 2011). Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico, donde estudian en áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas (User, 2011), que están de acuerdo a las demandas dentro del País.

Las **características**: del nuevo Bachillerato Ecuatoriano (Planificación Bernard 2011, 2012), entre otras, tiene las siguientes:

- Es un sistema simple y coherente de enseñanzas comunes para las y los jóvenes, con asignaturas y metodologías de enseñanza-aprendizaje activas e integradoras.
- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- Tienen asignaturas optativas que permiten, por un lado, circunscribir el estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, marca el camino para seleccionar una de las modalidades del bachillerato: sea en Ciencias o Técnico.

- Estas dos modalidades de bachillerato brindan la posibilidad de acceder a diferentes opciones para la obtención de título de bachiller y más adelante a estudios superiores, carreras cortas o incluso al sistema laboral del País, pues cuentan ya con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.
- Otra característica es el balance entre la especialización y la generalización de los estudiantes de bachillerato, para explorar la orientación de su vocación a través de las asignaturas optativas que escojan.

También se hizo necesario tomar en cuenta las **demandas de organización** por lo cual, luego de la aprobación de la Constitución de la República del 2008, se establecieron nuevos lineamientos en el campo de la educación en todos los niveles articulándolos entre sí y orientándolos hacia diferentes áreas ya sean técnicas o ciencias, en concordancia con los estudios superiores, para ello el Ministerio de Educación, debía regularizar el proceso reformando el sistema del Bachillerato, analizando la situación actual de la educación en este nivel, donde se identificaron ciertos factores dentro del proceso respecto del sistema educativo anterior:

Cuadro 2. Comparación del bachillerato anterior y bachillerato unificado

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

Fuente: Ministerio de Educación.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario recalcar la importancia que adquiere el docente en este proceso, al definir objetivos del aprendizaje, entregar sus experiencias de aprendizaje que logren alcanzar metas, aplicando evaluaciones y autoevaluaciones, todo lo cual redundará en el mejoramiento del Sistema Educativo y por ende su aporte al desarrollo del País (Ministerio de Educación, 2010). Dentro de la organización del bachillerato, está dividido en ciencias, técnico e internacional.

El **Bachillerato en Ciencias** permite a los estudiantes adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU en primer y segundo año, deben cumplir 5 horas semanales de asignaturas definidas por la institución. En tercer año, deberán tomar una asignatura de 3 períodos académicos dedicados a la Investigación de Ciencia y Tecnología, y 12 períodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas de su elección Bachillerato Técnico

Los estudiantes que opten por el **Bachillerato Técnico**, adicionalmente a los aprendizajes básicos comunes, desarrollan competencias específicas del área profesional que hayan elegido.

En primer y segundo año, los estudiantes deberán cumplir 10 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida. En tercer año, deberán cumplir 25 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida.

La **regulación** de estos procesos está dada mediante los siguientes documentos:

- [Constitución Política de la República del Ecuador](#)

En este documento existe un capítulo que se refiere a la Educación en general desde el artículo 343 hasta el Art. 357, donde da los lineamientos y disposiciones para la educación, su organización, regularización, lograr la finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente (Asamblea Nacional, 2008).

También se establecen las responsabilidades del Estado así como se dan los lineamientos en cuanto a organismos de control y de calidad educativa, así como también se refiere a la gratuidad de la educación y la garantía de la calidad de los docentes y la satisfacción de sus necesidades profesionales, personales, tecnológicas, de salud, de reconocimientos y su carrera y escalafón docente.

- [Ley Orgánica de Educación Intercultural \(LOEI\)](#)

En el Art 22 de esta ley se establecen las competencias de la Autoridad Educativa Nacional, como rectora del sistema Nacional de Educación, atribuyéndole la capacidad de emitir políticas, estándares de calidad, para el desarrollo del talento humano y para el sector educativo. Así mismo tiene todas las atribuciones para emitir los acuerdos correspondientes para regular las actividades educativas a nivel de los institutos educativos de su competencia, es por ello se creó el Bachillerato General Unificado, obedeciendo a un ordenamiento de la educación y la articulación al Sistema de Educación Superior, a fin de lograr los objetivos del Estado en cuanto al mejoramiento educativo.

- [Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011](#)

En este documento se especifican la naturaleza del bachillerato el cual está diseñado para brindar a las personas una formación general acorde a la preparación interdisciplinaria que guíe en proyectos de vida e integración a la sociedad. También se establece el perfil del bachiller, así como la estructura del bachillerato y la malla curricular del mismo y del bachillerato intercultural bilingüe (Ministerio de Educación, 2011).

- [Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011](#)

Este acuerdo dispone que los colegios que ofrecen bachilleratos técnicos apliquen los estándares de calidad educativa definidos por el Ministerio de Educación y definen también las figuras profesionales de estos bachilleratos, es decir: Técnicos Agropecuarios, Técnicos Industriales, Técnicos de Servicios, Técnicos Artísticos, Técnicos Polivalentes. (Ministerio de Educación, 2011)

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

Luego de la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, se produjeron cambios en todos los ejes, económicos, salud, seguridad incluyendo a la educación, por ello se desarrolló y aprobó la Ley Orgánica de Educación Intercultural el 15 de febrero de 2011, la cual donde hace relevante la oportunidad de las personas con discapacidad y su integración social, los derechos de las comunidades y pueblos indígenas, potenciando la educación intercultural bilingüe, abarcando la necesidad de una educación de calidad desde la estimulación temprana hasta el nivel superior, procurando además establecer la carrera docente y un aspecto que se considera importante la participación de la comunidad y del entorno familiar dentro de los procesos educativos hasta el nivel de bachillerato. Es importante resaltar también la inclusión del Instituto Nacional de Evaluación Educativa para promover la calidad de la educación educativa.

1.2.2 Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

El Art. 112 de la LOEI hace referencia al desarrollo profesional e indica que: “Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional”.

Por otra parte el Art. 113 de la LOEI, establece como categoría mínima para ingreso a la carrera educativa pública es la G y se puede acceder con el título de bachiller, siempre y cuando el aspirante haya ganado un concurso de méritos y oposición y haya déficit de docentes profesionales en un lugar determinado, con la oportunidad de obtener en 6 años, el título de licenciado en ciencias de la educación, es decir que en el Ecuador, los bachilleres pueden ingresar al ámbito

educativo público pero debe cumplir su formación inicial y obtener su título profesional de la educación.

De acuerdo al Art 128 de esta misma Ley, el desarrollo profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitan un mejor servicio educativo. (Asamblea Nacional, 2011)

En nuestro País, al ingresar en la página del Ministerio de Educación, se puede encontrar la Ruta Profesional Sí Profe, donde se especifica la carrera educativa del docente y sus etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional. Así, la carrera educativa se entiende como un camino a través de una ruta profesional que permite establecer nuevas rutas, con base en la evaluación del desempeño de cada docente.

Según el Art. 114 de la LOEI, dentro de la carrera docente pública los docentes (profesionales de la educación) tienen la potestad de ejercer su profesión en las funciones siguientes: [docentes](#), [docentes mentores](#), [vicerrectores y subdirectores](#), [inspectores y subinspectores](#), [asesores educativos](#), [auditores educativos](#), [rectores y directores](#) así como el escalafón docente como se indica en el Anexo 4. El proceso que debe seguir un docente para concluir su carrera de muestra a continuación:

Gráfico 1. Carrera docente en el Ecuador.



Fuente: Ministerio de Educación. (2010)

1.2.2.1.1 Formación inicial.

El Estado es uno de los principales gestores de la formación del docente, ya que debe emitir políticas sobre la educación y lo de que de ella necesita obtener, para lo cual también establecer lineamientos sobre la formación que deben tener los docentes para alcanzar dichos resultados (Secretaría de Educación Pública, 2002). Este proceso necesariamente debe realizarse en una etapa primera, donde debe adquirir las bases para desarrollar la carrera en sí, sin embargo en muchas ocasiones no se analiza o no se visualiza el grado de conocimientos previos de un futuro profesor, es decir conocer su biografía escolar o el aprendizaje sobre cómo enseñar y sobre lo aprendido, que tienen lugar en el dentro del campo escolar, lo que forma parte del currículum oculto, o sea sus conocimientos básicos antes de iniciar su formación profesional, siendo necesario establecer una función correctora de la matriz básica inicial en la que se conjugan creencias, saberes y sentidos comunes respecto de lo que es enseñar y aprender (Torres del Castillo, 1999).

El Ministerio de Educación ha establecido el perfil profesional de salida en carreras de la educación, así como políticas de mejoramiento en los niveles iniciales del docente al magisterio fiscal para “desarrollar el perfil profesional óptimo de salida de carreras de formación de docentes de EGB” (Ministerio de Educación, 2012).

El Ministerio de Educación así como otras entidades o autores han diseñado propuestas sobre los conocimientos básicos que requiere un educador o educadora principiante ejerza adecuadamente su docencia, pero en general se centra en cinco áreas principales:

- Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva, es decir el docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
- Los alumnos a quienes van a educar.
- Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's), métodos de investigación del trabajo escolar, principales teorías e

investigaciones relacionadas con lo que enseña y su aprendizaje.

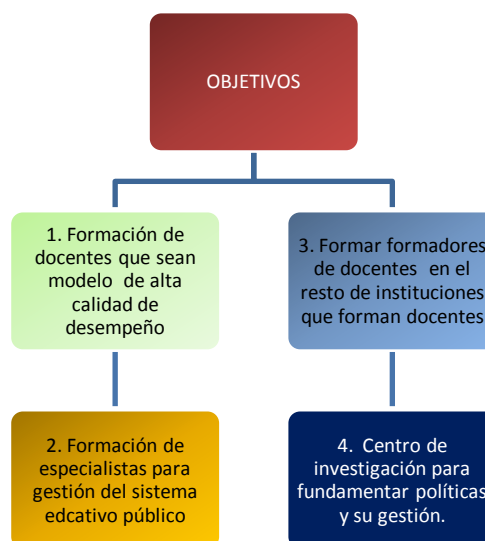
- El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el currículum de los distintos niveles.
- Las bases sociales de la educación y de la profesión docente.

Como se ha mencionado el docente debe llevar a cabo su proceso iniciando con su formación en el nivel superior, siguiendo las carreras relacionadas a la docencia como son las carreras en ciencias de la educación.

En la actualidad, el Gobierno Central se ha preocupado, por ello dispuso la creación de una Universidad dedicada solo a la formación de profesionales de la educación, para lo cual se presentan a continuación algunos aspectos que ofrece esta entidad de educación superior.

La **Universidad Nacional de Educación** busca mejorar la formación inicial de los profesionales de la educación.. **Para ello, se han contemplado tres actividades:** proceso de autoevaluación y monitoreo de la calidad de la gestión académica de los institutos pedagógicos, elaboración de perfiles de salida para carreras de formación de docentes, a fin de proponérselos al sistema de educación superior para los procesos de acreditación de carreras de educación y desarrollo del proyecto académico de la Universidad Nacional de Educación, el cual se visualiza del siguiente modo:

Grafico 2. Objetivos de la Universidad Nacional de Educación.



Fuente: Ministerio de Educación – (2010)

Al terminar esta fase, el educando alcanza la titulación en ciencias de la educación, título de tercer nivel, el cual le permitirá desempeñarse como profesor o docente en una institución de educación; a partir de ahí la formación continua sigue el proceso de mejoramiento de habilidades y desarrollo capacidades del docente profesional, que ofrece el Ministerio de Educación como Tecnologías de la Información y Comunicación Aplicadas a la Educación II, Actualización Curricular de Matemática del 8° al 10° de EGB, Didáctica de Ciencias Naturales, Actualización Curricular de Educación Secundaria de 2° a 7° de EGB.

En modalidad virtual, el Ministerio ofrece cursos a través de la Red Interamericana de Educación Docente, los cuales pueden ser aplicados a los profesores con el propósito de promover y fortalecer las prácticas docentes e innovadoras.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Como se ha venido exponiendo, los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica, de lo cual se derivan dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia, el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo, destacándose su estabilidad dentro de su función como docente en una institución educativa, ya que así puede conocer la problemática de los estudiantes y proponer proyectos, acompañar a los alumnos en su formación educativa dentro de la institución, y una de las cosas más importantes también dentro de su aspecto personal, la oportunidad que tiene el docente de tener estabilidad económica y desarrollar su carrera docente.

Para lograr una transformación en el sistema escolar es importante una transformación en la formación docente, empezando por:

- Corregir la deficiente educación general (incluidas competencias lingüísticas básicas, la capacidad para investigar y aprender a aprender, así como el

manejo de teclado y la computadora) con que llegan los futuros docentes a su formación profesional.

- Internacionalizar un modelo curricular y pedagógico obsoleto.
- Buscar el menor costo y mayor beneficio implica reformar el sistema escolar antes que invertir más adelante en la formación docente.
- El aprender a enseñar debería ser parte del currículum escolar, considerando el valor formativo y reflexivo de la enseñanza, el papel de educador.

Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer así como a la práctica docente de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares (Saberes, 2007), los cuales se han recopilado en el cuadro del Anexo 3 de este informe.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La educación tiene principios metodológicos bajo los cuales ha fundamentado su existencia y rigen dentro del quehacer educativo. En este aspecto existen trabajos desarrollados como el de:

Aplicar el **principio de identificación** donde cada individuo se considera con características diferentes a los demás, ya sea física, psicológicamente o en su forma de aprender por ende tiene formas distintas de realizarse. Desde este punto de vista la enseñanza, sobre todo la didáctica, debe estructurarse en función de las características individuales de cada alumno, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones personales, los procesos individuales de aprendizaje y el seguimiento continuo e individualizado de cada estudiante (García, 2011).

El principio tiene las **técnicas de identificación** basadas en fichas, estudio dirigido, trabajo individual, enseñanza programada, entre otras.

El **principio de socialización** se relaciona con la naturaleza del hombre es un ser por naturaleza social, que debe contar con otros y usar la comunicación para subsistir.

Las **técnicas de socialización** se basan en dinámica de grupos, el método de proyectos, la investigación, la comunicación, etc.

El **principio de la actividad** que se relaciona con el apoyo a la actividad personal del estudiante, partiendo de sus propias necesidades e intereses y se motiva a sí mismo al aprender por su propia convicción, mientras que el profesor canaliza las inquietudes en relación con el currículum y los objetivos del programa. Aquí se destaca el aprendizaje de los procesos que los mismos resultados.

Las **técnicas de enseñanza activa** son: investigación, experimentación, proyectos, demostraciones y prácticas en general, ejercicios, discusión y debate, utilización de documentación, observación directa, estudio de casos, etc.

El **principio de la intuición** se relaciona con el uso de los sentidos y dentro de la experiencia personal, se aprende mejor lo que se ha podido tener en contacto con alguno de los sentidos. Las **técnicas para el principio de la intuición** son la experiencia directa, la observación, los medios audiovisuales, los carteles, los medios de comunicación, los viajes, las visitas, etc.

El **principio del juego** se refiere al aprendizaje por medio de juegos, es decir haciendo con entusiasmo lo que más nos gusta. El juego descarga la energía sobrante, canaliza los intereses, sirve de descanso, estimula el desarrollo, motiva hacia el aprendizaje, ejerce de técnica evaluadora de comportamientos, fomenta la creatividad, etc.

Las **técnicas para el principio del juego** son el cómic, adivinanzas, deportes, entretenimientos, juegos dirigidos, canto o danza, cuentos, teatro, mímica, etc.

El **principio de la creatividad**, en la educación actual, es aunar lo que tradicionalmente se ha llamado creación inventiva o descubrimiento con lo que se entiende por originalidad o sentido artístico.

Sus **técnicas** son el juego, la poesía y literatura, la pintura, y todas las artes plásticas, la dinámica en grupos, la toma de decisiones individualmente o en grupos, realizar proyectos, el teatro, la mímica, la música, etc.

El **principio de estar al día** es la base de la profesionalidad del profesor. Los alumnos adultos, cada vez están mejor preparados en las diversas situaciones de su profesión y en todo aquello que tiene que ver con el aprendizaje. Las nuevas tecnologías acrecientan la necesidad de formación y preparación de los profesores. Nunca se está al día al cien por cien.

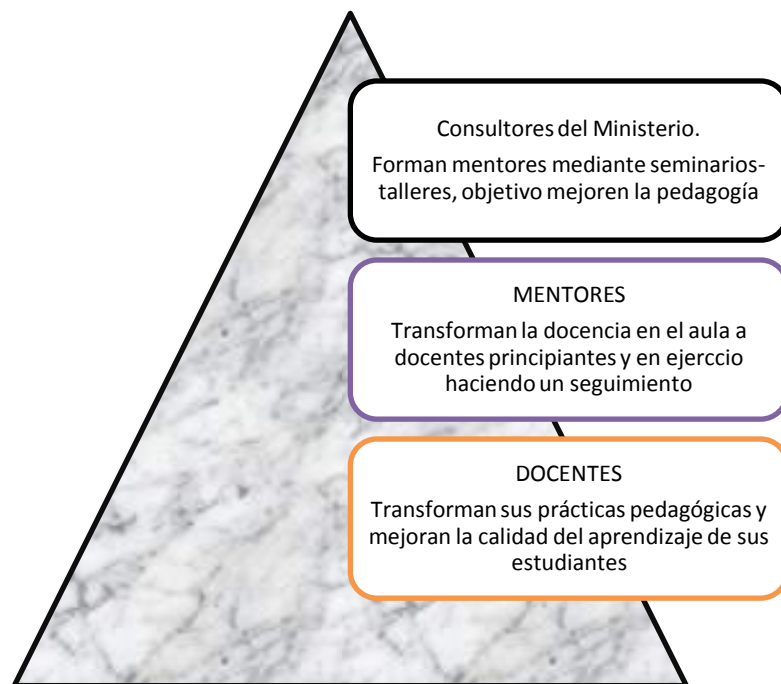
Las **técnicas de estar al día** son la práctica y la actualización permanente a la par del desarrollo de las tecnologías de la información y comunicaciones TIC's, ya que es un factor importante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, por cuanto permite el acceso a gran cantidad de información en línea a través de internet, así como el uso de videos, video-conferencias, redes sociales, espacios para debates, compartimiento de información, bibliotecas virtuales, etc., lo que constituye una herramienta de enorme soporte al aprendizaje. (García, 2011)

1.2.2.2 Formación continua.

La formación docente no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico.

La formación continua la realiza permanentemente el docente, durante su carrera, a través de Cursos, Seminarios, Talleres o estudios de Post grados. El Ministerio de Educación mantiene un programa de mentoría que es una función dentro de la carrera docente y es un sistema dual y simultáneo provisto de acompañantes pedagógicos o mentores y se realiza de la siguiente manera:

Gráfico 3. Programa de Mentoría.



Fuente Ministerio de Educación - 2011.

Los mentores son profesores en ejercicio que liberan el 80 % del tiempo de su cátedra para asumir procesos de capacitación y acompañamiento pedagógico en aula, dirigidos a maestros (principiantes y en ejercicio) de instituciones cuyos estudiantes tienen puntajes bajos en las pruebas SER. Los mentores deben ser reemplazados los días que ejercen su función como mentores, en aquellos planteles donde ejercen como docentes, mientras desempeñan estas funciones (Ministerio de Educación, 2012).

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

Es necesario indicar que los nuevos modelos y procesos educativos, tiene como eje central de la enseñanza y el profesor juega un papel decisivo, esto significa que el estudiante debe ser atendido en sus inquietudes, políticas y prácticas que pueden ampliar o disminuir la distancia de conocimientos entre alumnos.

En este nuevo enfoque, el profesor debe actuar primero como persona y luego como un experto en el dominio de una asignatura o un campo del conocimiento, promoviendo el desarrollo y crecimiento personal del alumno y enfatiza o prioriza su aprendizaje antes que la simple transmisión de información. El profesor debe

pasar a actuar como un guía de los alumnos, facilitándoles herramientas y recursos necesarios para elaborar y explotar nuevos conocimientos y destrezas.

Dentro de este contexto, es necesario indicar que en los países en desarrollo especialmente en América Latina y el Caribe, los docentes reales de educación básica no tienen una buena formación debido a la educación general deficiente, con bajas expectativas profesionales; otros informes (Torres del Castillo, 1999), indican importantes vacíos en la educación básica de los docentes e incluso directivos y supervisores, se han notado problemas de comprensión de lectura, falta de hábitos de lectura y poco contacto con los libros, la tecnología o la producción científica; por otra parte se han debilitado los estándares para ingreso docente tanto a los centros de formación como al aparato escolar.

Los salarios, en la mayoría de países, han llegado a ser equiparables a los de un trabajador manual sin calificación, poco valorado y mal remunerado. El acceso a niveles más altos del conocimiento y calificación a menudo resulta en un aval para lograr mejores condiciones de trabajo y remuneración.

La realidad de los sistemas escolares y las condiciones de enseñanza y aprendizaje en la mayoría de los países en desarrollo han sido precarias y hasta dramáticas, muy lejanas de una escuela deseable. Según Torres del Castillo, un estudio encargado por UNESCO y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF en 1994 sobre las condiciones de la enseñanza primaria en 14 países en desarrollo revelaba, entre otros: alta inestabilidad del personal docente; países en los que 60% de los docentes sólo ha completado la escuela primaria y 20% a 30% no tiene formación para la docencia; la mayoría enseña entre 5 y 6 horas por día, a menudo en dos y tres turnos; aulas que ni siquiera tienen una pizarra, una mesa y una silla para el docente; el tamaño promedio de la clase en el primer grado va de 25 a 112 alumnos (Schleicher y otros, 1995).

Nuestro País no ha estado alejado de estas realidades, la falta de presupuesto ha sido una de las principales causas para el deterioro de la educación, la falta de formación docente y las consecuentes afectaciones a los alumnos incluso la influencia de la política en la educación en todos los niveles de la educación, han afectado a la calidad de la educación, siendo los mayores perdedores los alumnos y finalmente el mismo Ecuador, porque ellos su futuro.

En párrafos anteriores, se mencionaron los principales problemas detectados en el sistema de bachillerato ecuatoriano (Ministerio de Educación, 2010) y se pueden nombrar los siguientes:

- Excesiva dispersión: excesivo tipo y gama de bachilleratos probablemente debido a las necesidades de la sociedad ecuatoriana, con diferentes objetivos, contenidos y metodologías de enseñanza, e incluso modelos educativos.
- Tendencia a la especialización temprana y a la hiper-especialización de los estudiantes.
- Escasa articulación curricular del bachillerato con los niveles educativos anterior y posterior.
- Poca relevancia del currículo del bachillerato con respecto a las necesidades de la sociedad: se ha notado que existen grandes diferencias entre los currículos del bachillerato y el tipo de bachiller que la sociedad ecuatoriana requiere respecto de sus necesidades de desarrollo, especialmente en el caso del Bachillerato en Ciencias, cuyo currículo, estuvo vigente desde el 1978, manteniéndose distante de la vida actual siendo inútil su aplicación.

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

Para alcanzar un buen nivel profesional del docente, es necesario contar con políticas para el mejoramiento de la formación inicial, y del ingreso al magisterio fiscal. Uno de los instrumentos que permitirían hacer esto es el desarrollo de un perfil profesional óptimo de salida de carreras de formación de docentes de Educación General Básica, esto constituye una de las políticas del Ministerio de Educación.

Es necesario considerar también que la docencia está muy influenciada por la estructura social, (la imagen de la profesión docente y su status social), las crisis económico-social que afecta a los alumnos, jóvenes y adultos en proceso de aprendizaje (deficientes condiciones de trabajo de docentes, regulaciones técnico-pedagógicas de la enseñanza) y el sistema y subsistemas educativos, es

decir la práctica docente está en constante interacción con las condiciones sociales, el sentir y pensar de los actores y la influencia del sistema educativo en esta actividad. Así se identifican tres dimensiones como son: el docente, su profesión y su status social, el alumno y su condición socio-económica, así como el entorno y la influencia del sistema y subsistemas educativos (Lella, 2003). Bajo este aspecto un docente debe tener 3 tipos de formación:

- a) Pedagógica: se refiere al campo de la enseñanza-aprendizaje de jóvenes y adultos.
- b) Ideológica: la capacidad de la relación profesor- alumno y su vinculación con los modelos del conocimiento.
- c) Psicosocial: sus sentimientos, miedos o temores en el desempeño de sus funciones, así como el papel del docente al interactuar con los educandos.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Como se ha mencionado anteriormente, el papel que desempeña el docente dentro del proceso de formación del estudiante es fundamental, para ello debe disponer de herramientas adecuadas, infraestructura necesaria y sobre todo desarrollar una serie de habilidades y competencias a lo largo de su formación profesional. En nuestro País, el sistema educativo de enseñanza a nivel básico y bachillerato, ha sufrido diversos cambios, uno de ellos ha consistido en la evaluación a los docentes, con el propósito de medir el grado de conocimientos y habilidades para desempeñar su trabajo, necesidades de formación y se han establecido programas de capacitación con el propósito de elevar la calidad de la educación.

Existen varias publicaciones relacionadas a este tema tan importante como es las características de un buen docente, donde se han planteado un largo número de capacidades y competencias del docente que van desde la parte de la psicología, la docencia, la didáctica hasta la tecnología, por lo cual en el Anexo 3 se presenta un cuadro general donde se establecen los requerimientos a desarrollar por los buenos docentes, donde una de esas características es la de ser un líder transformacional, ya que las escuelas también necesitan

transformarse para cambiar y ser mejores con la ayuda de líderes. El liderazgo transformacional es una cultura de cambio, es decir el agente de transformación de una cultura organizativa. (Bernal, 2007)

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Analizando el tema profesionalización de la educación en el Ecuador, se puede apreciar que al expedirse la LOEI, hubieron nuevos cambios la organización en el sistema educativo, la carrera y escalafón docente, los derechos y obligaciones del Estado, docentes, alumnos, comunidad educativa y hasta familiares, entonces a nivel educativo son varios los factores y actores que contribuyen a alcanzar una enseñanza de calidad, con calidez, con el apoyo de nuevas tecnologías de la información y nuevas herramientas para la docencia y la pedagogía.

En la actualidad, hay una generalizada deficiencia de valores en la sociedad, que ha sido influenciada por fenómenos como la globalización, la tecnología, el acceso a información de toda índole, donde las necesidades materiales y el conocimiento han ocupado lugares estelares y los aspectos morales han sido relegados, por ello es necesario el rescate de la formación en valores no solo para los alumnos sino para docentes, pues ellos son el espejo y el reflejo no solo para los estudiantes, sino para la sociedad en general.

Los directivos también juegan un papel preponderante, dentro del sistema educativo, por cuanto deben tener las cualidades y capacidades necesarias para dirigir acertadamente las instituciones educativas, así como es importante también considerar que el aspecto psicológico es también un campo que debe ser desarrollado por el docente a fin de que puedan contribuir a identificar y en el mejor de los casos, manejar educandos con problemas como la pobreza, la delincuencia, la separación de hogares, la sociedad o el entorno familiar o social en el cual viven o crecen los alumnos y otros factores, afectan al proceso.

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

El docente es uno de los pilares del proceso educativo y su profesionalización debe ser cuidadosamente observado y este tiene como punto de partida la formación inicial. En este nivel formativo, se deben desarrollar gran parte de las

habilidades del profesor en la parte didáctica, debe afianzar los conocimientos en la asignatura o en área en la que se encuentre preparando, al mismo tiempo que debe tener un desarrollo progresivo de sus competencias, las cuales serán aplicadas durante el ejercicio de la docencia.

A medida que adquiere experiencia y preparándose en diversos aspectos, el docente debe ir aportando tanto en el proceso de enseñanza hacia los alumnos, como el mejoramiento del currículo, la planificación educativa, el desarrollo de proyectos innovadores tanto para docentes como para alumnos, de esta manera contribuirá al desarrollo educativo dentro de una institución.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

Dentro de cualquier organización, la función directiva es la responsable de lograr que las instituciones cumplan las metas, visiones y misiones, para lo cual deben aplicar formas y modelos de gestión acordes a las transformaciones sociales, políticas y económicas para articular de manera sistémica saberes y procesos de administración y liderazgo.

De la misma manera las instituciones educativas dependen de sus gestores educativos para lograr las propuestas, objetivos y metas que ésta persigue, articulando procesos administrativos, con la gestión educativa y la fundamentación pedagógica (Correa y otros, 2006).

La función directiva es definida por José María Veciana (Alvarez M. , 2005) 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”. En el caso del sector educativo, esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

Según Mark Moore de la Escuela Kenedy de Gobierno de la Universidad de Harvard, el directivo es un “creador de valor público”, es decir proveen servicios de calidad a los ciudadanos para mejorar su calidad de vida lo cual tiene repercusiones en el desarrollo local, regional o nacional, En este contexto se pueden establecer los siguientes ámbitos de la gestión interrelacionada:

La **gestión estratégica** se refiere a capacidad del gestor para analizar situaciones de la institución y su entorno, que le permiten evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular el futuro institucional, planes, procesos o acciones implementadas.

La **gestión del entorno político** se refiere a relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos

La **gestión operativa**: es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados. Tradicionalmente en esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

1.2.3.2 La función del docente.

En la LOEI, Art 11 están definidas las obligaciones de los docentes, dentro de las cuales podemos rescatar las siguientes:

- Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa.
- Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en el aprendizaje y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas.

- Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares.
- Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.
- Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La misma LOEI, en el Art. 13 establece una serie de obligaciones para los padres y madres de familia o representantes de los estudiantes de los cuales se pueden mencionar los siguientes:

- Apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representados y atender los llamados y requerimientos de las y los profesores y autoridades de los planteles;
- Participar en la evaluación de las y los docentes y de la gestión de las instituciones educativas;
- Propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco del un uso adecuado del tiempo;
- Participar en las actividades extracurriculares que complementen el desarrollo emocional, físico y psico-social de sus representados y representadas;
- Apoyar y motivar a sus representados y representadas, especialmente cuando existan dificultades en el proceso de aprendizaje, de manera constructiva y creativa.

1.2.3.4 La función del estudiante.

El Art 8. de la LOEI muestra las obligaciones de los estudiantes en el ámbito educativo, de las cuales se mencionan a las más relevantes relacionados con el proceso de aprendizaje:

- Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;
- Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa.

1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender.*

Para tratar este tema es importante saber qué tipo de personas se quiere formar? Esto debe ir de la mano con las necesidades sociales e individuales de cada persona en una institución educativa considerando incluso, cuáles son los perfiles de salida de los jóvenes necesita el Estado para su desarrollo; primeramente se puede pensar en la formación de sujetos libres, críticos, creativos, responsables, expresivos, cooperativos, solidarios, comunicativos, autónomos, independientes, consciente de sus limitaciones y posibilidades personales.

Se enseña con la intención de ayudar al desarrollo integral de las personas, con valores que permitan interactuar adecuadamente en la sociedad. La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al profesor y quiere alcanzar su nivel de comprensión. El tutor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas, en ocasiones difíciles y hasta aburridas. El profesor no solo transmite conocimientos sino que también debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor. (Francis (th) E mule Science's News, 2010)

De los estudios realizados por los profesionales Hoffman y McGuire, la enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- La interacción juiciosa de grupos e individuos; permite mejorar individualmente gracias al trabajo en grupo.
- La potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Según Nisbel y Shucsmith, las estrategias de aprendizaje, son “los procesos que sirven de base para la realización de las tareas intelectuales”; a su vez según Díaz F y Hernández, las estrategias de enseñanza son “procedimientos o recursos utilizados por el agente de enseñanza (puede ser el docente y el alumno por separado o juntos) para promover aprendizajes significativos”.

Finalmente se puede indicar que existen varias estrategias que dan las pautas de cómo enseñar dirigidas hacia los docentes y estrategias para el aprendizaje que orientan al estudiante, como aprender. A los docentes que usan las estrategias, les permite una mejoría en la calidad de pensamiento de sus estudiantes. Los estudiantes desarrollan mejor sus habilidades de pensamiento crítico cuando se les enseña explícitamente cómo pensar sobre su manera de pensar.

1.3 Cursos de formación.

La formación puede realizarse a través de las siguientes formas:

- **Curso:** estudio de una materia concreta desarrollada durante cierto tiempo.
- **Seminario:** trabajo desarrollado por un grupo de docentes en el que se adiestran en la investigación o en la práctica de alguna disciplina.
- **Grupos de trabajo:** organización en grupos de personal docente con el objetivo de reflexionar y profundizar en un tema determinado de forma colaborativa.
- **Talleres:** forma de profundización práctica en una materia con discusiones o criterios vertidos entre varias personas.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Capacitación Docente.- La capacitación docente no consiste en solo actualizar y usar conocimientos, sino que es fundamental la manera como son impartidos los conocimientos y utilizados en clase y en el mundo real, para el proceso de enseñanza aprendizaje. Los aspectos son diversos y tienen que ver con el contexto en el cual se desarrollan, es así que incluyen contenidos sobre la teoría de la educación, la metodología de la enseñanza-aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros (Buele, 2011).

Importancia.- Es muy importante la capacitación del docente por cuanto debe estar orientada no solo a incrementar sus conocimientos, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo actual, no solo debe concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastado con las situaciones de la realidad, el elemento básico que lleva a estados cambios a tener resultados positivos.

El educador debe tener en mente que sus conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad activa, desde los principios y derechos del ser humano. El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. De esta manera, los alumnos conocerán, analizarán y reflexionarán sobre otras culturas y realidades mediadas por un trabajo interactivo y participativo, en donde se pueden identificar los principios pedagógicos, la formación, el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

La necesidad de realizar reformas a la formación y capacitación docente, es importante, por cuanto ellos forman parte de la transformación del sistema educativo pero para concretar esto se deben superar desafíos.

Entre estos desafíos se pueden observar los siguientes:

a) Los intereses del docente como trabajador

Aunque la educación es un factor determinante en el desarrollo del Estado, no siempre ha tenido el impulso necesario para que esto suceda, más bien ha sufrido retrasos dentro del sistema, así como las condiciones de trabajo y remuneraciones de los docentes.

Dentro de las dificultades que se pueden establecer en la capacitación docente establecida por el Estado:

- Se impartía separadamente entre instituciones normales y universidades sin los nexos correspondientes.
- Asimismo produjo un fraccionamiento en las condiciones de trabajo y su remuneración, en unos niveles los docentes eran profesores a tiempo completo, y profesores remunerados por horas, a nivel de educación

secundaria o media.

Una ventaja a su vez se considera que la nueva organización del sistema educativo ha considerado también la capacitación del docente de manera más coordinada y apegada a los requerimientos de la educación y formación de los niños y jóvenes.

- b) Los intereses del sector privado en la formación y el desarrollo profesional de los profesores: la oferta privada de formación de profesores abarca tanto instituciones dedicadas a la formación inicial, a veces complementada por oferta de actividades de desarrollo profesional, como otras cuyo objetivo se concentra en los cursos de perfeccionamiento posteriores a la certificación.

Como ventaja se puede considerar que el aumento de las exigencias de calidad, la necesidad de generar controles, la exigencia de una determinada formación académica para el personal que enseña en los profesorados, la necesidad de una biblioteca actualizada, son todos factores de potencial fricción con los sostenedores de estas ofertas.

- c) La oportunidad y el *timing* de los cambios.

Una de las políticas que se han manejado a nivel del sistema educativo, ha sido que un cambio en la formación docente, conlleva a una transformación de las instituciones educativas, sin embargo esto no sucede y más bien ocurre lo contrario, los docentes cambian y se adaptan al sistema tradicional de la educación.

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

Anteriormente se indicó que la formación docente es un proceso continuo que ocurre durante toda la vida profesional de un docente, para ello deben estar claros los parámetros de formación que debe tener el docente ideal, esto es, debe existir un modelo adecuado o si se requiere, un “nuevo modelo” de formación para un “nuevo docente” y por otro lado no se puede exigir al nuevo docente que aplique en su aula lo que no ve aplicado en su propia formación.

Tanto en el nivel de contenidos como de enfoques, métodos, valores y actitudes, debe existir coherencia entre lo que los educadores aprenden (y cómo lo aprenden) y lo que se les pide que enseñen (y cómo enseñen) en las aulas. Debe existir una

coherencia entre los perfiles del docente, que debe saber, como debe enseñar y qué debe enseñar de acuerdo al perfil de salida de los estudiantes.

- Diseño.

Para diseñar un curso de formación es necesario considerar los aspectos antes mencionados, partiendo desde un perfil del docente, su carrera profesional, capacitaciones periódicas para actualización de conocimientos y otros aspectos que sean necesarios para que el docente pueda cumplir el papel que le corresponde, de acuerdo a las necesidades y exigencias que el sistema educativo requiera.

El diseño debe considerar aspectos como:

- Los docentes como sujetos, no como beneficiarios.
- Visión estratégica y estrategia de largo plazo.
- Articular la formación inicial y en el servicio.
- Recuperar la práctica como espacio privilegiado de formación-reflexión.
- Ubicar y si es necesario remover los puntos de partida.
- Un sistema unificado, pero diversificado, de formación docente.
- Planificación.

Una vez definido el diseño del curso formativo, es necesario planificar las actividades que se requieren para cumplir con los objetivos que se persiguen al desarrollar los mismos. Dentro de este contexto se requiere planificar dispositivos concretos de formación continua:

Los dispositivos *pedagógicos* están relacionados con múltiples aprendizajes en áreas del currículo, en la gestión de clases escolares, en el trabajo en equipo, en la exploración y reflexión de la propia práctica, en el análisis de casos y de la experiencia de otros, en el estudio de nuevas teorías y conceptos que posibiliten la reconstrucción y renovación de las estrategias y de los recursos docentes para la enseñanza.

Los dispositivos *personales* se refieren a recuperar el “deseo” de educar y de enseñar, aquello que nos condujo a elegir la profesión, implica conocerse a uno mismo, analizar la trayectoria e historia profesional personal, estar dispuesto a inventar y reinventar.

Los dispositivos *institucionales* se ocupan del Desarrollo Personal Docente se da en ambientes colegiados y grupales, a través del intercambio de experiencias en el seno de determinados equipos de trabajo y culturas profesionales e institucionales

- Recursos.

Son todos los elementos que van a hacer posible llevar a cabo la capacitación, los cuales deben ser considerados durante la planificación. Estos recursos son los recursos materiales, recursos humanos, recursos económicos y recursos tecnológicos, cada uno de ellos aportarán en diferente medida para alcanzar el objetivo de desarrollar los cursos formativos para los docentes.

También se pueden considerar la ejecución de cursos ya existentes ofrecidos por otras instituciones como es el caso de Ministerio de Educación del Ecuador, a través del programa Si Profe u otros programas gratuitos, pero están orientados a la formación y capacitación docente.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Hemos sostenido que el docente juega un papel preponderante dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, más aún cuando estamos en una época de cambios sociales, culturales, tecnológicos, políticos, donde es preponderante que la educación se adapte a estos cambios y no podría darse si no existe una transformación del docente.

La formación del profesor está estrechamente relacionada con la investigación didáctica y las teorías sobre la enseñanza, de tal manera que, según sea la concepción sobre la enseñanza y su práctica, así será la propuesta para la formación del profesorado, la cual ha de conducir a la adquisición, o al perfeccionamiento, en el caso de la formación permanente, y al enriquecimiento de

la competencia profesional de los docentes que se implican en tareas de formación, incidiendo en los elementos básicos de su currículo formativo, que son conocimientos, destrezas y disposiciones.

El currículo de la formación inicial del profesorado (Márquez y otros, 2012) depende en gran medida del modelo de profesor que se acepte como válido, aunque sin olvidar que la formación del profesorado está sujeta al análisis sociopolítico y al modelo de escuela que pretenden establecer los poderes público.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

El Plan Estratégico Institucional indica que la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles fundamenta el compromiso pastoral de la Hermanas Franciscanas de la Inmaculada, a través de la formación católica, basada en el Evangelio, donde Cristo es el modelo de hermandad entre los seres humanos y se expresan la misión y visión enunciados así:

VISIÓN: “Aspiramos a ser una institución reconocida como apoyo para la comunidad nacional generadora de proyectos proféticos y axiológicos para los procesos de aprendizajes de nuestros niños, niñas y adolescentes, haciendo de ellos, personas capaces de construir una sociedad abierta a los nuevos retos científicos y tecnológicos con el ejemplo y el desafío franciscano de Ser Instrumentos de Dios repartiendo la Paz y el Bien, en la Tierra, con la colaboración de un equipo docente, administrativo y de apoyo, capacitado y en actualización permanente, que basado en la Pedagogía del Amor y del Evangelio prepara a las nuevas generaciones con una orientación hacia el servicio, útiles a los demás; y, con un alto grado en su desempeño personal”.

MISIÓN: “Desarrollar capacidades intelectuales, técnicas y éticas en la niñez y juventud guayaquileña, con capacidad de ver, interpretar y valorar la vida para edificar, mediante el diálogo interpersonal y científico, una sociedad justa y humana; a través de:

- La búsqueda de la verdad bajo la inspiración del Evangelio y de la espiritualidad franciscana y carisma de nuestro Instituto.
- Una educación de calidad como respuesta a los requerimientos y a los nuevos desafíos de la sociedad.
- La actualización de los programas curriculares, con pertinencia social y pertinencia académica;
- La práctica de metodologías innovadoras acordes con el desarrollo científico-tecnológico y las exigencias socioculturales.
- La vivencia de los principios: comunicación, respeto, tolerancia, armonía y solidaridad en el trabajo diario”.

Es una Institución Particular cuyos recursos son financiados por las pensiones que aportan los estudiantes y que permite financiar las actividades económicas de estudiantes, cuya realidad socio-económica-cultural, donde un 75 % aproximadamente de padres de familia tienen trabajo y el 25% no tienen un trabajo fijo, siendo familias que tienen un estatus social media-baja.

La modalidad de estudios es presencial para niños, niñas y adolescentes que vienen de diferentes culturas, etnias, costumbres y religiones. Es importante señalar que la institución ha otorgado el ingreso a estudiantes provenientes del cantón Guayaquil, como de otras latitudes, cuyos padres han migrado a España, Italia, Estados Unidos y otros lugares; fenómeno que ha afectado la vida de nuestros estudiantes, convirtiéndose en una exigencia aplicar propuestas creativas que coadyuven a brindar atención y orientación educativa, ante la ausencia de los padres.

Esta Institución también aspira que bajo el amparo de la LOES, se renueve el sistema educativo nacional y que suceda la misma situación con el maestro ecuatoriano motivándolo para que se capacite y entregue bachilleres con valores y capacidad de emitir criterios y convencidos que la educación es el único medio para el progreso personal, profesional y de la sociedad.

2.2 Participantes.

Para este proyecto, se ha utilizado un muestreo no probabilístico ya que se ha considerado a los 15 docentes de Bachillerato Técnico, quienes imparten clases en diferentes áreas del conocimiento y todos ellos participaron en la encuesta realizada para este trabajo de investigación.

Para el estudio, cada docente recibió una charla sobre el motivo por el cual es necesario llevarlo a cabo, recibiendo indicaciones sobre la forma de llenar las encuestas, además sus inquietudes y necesidades de capacitación o formación educativa.

En cuanto a los directivos, esta Institución está a cargo de las Hermanas Franciscanas, la directora es una persona muy preparada en el área educativa y está consciente de la importancia que representa el trabajo que se llevaría a cabo, existiendo una apertura para que los docentes puedan capacitarse, conforme a los

resultados que se presentan en el diseño curso, una vez analizados los resultados.

Respecto de los datos de la institución se puede establecer que es de tipo Particular, que oferta el Bachillerato Técnico en Administración y Contabilidad, sin embargo el 46, 66% no contestó y un 26, 66% no conocen si los Directivos se encuentran realizando alguna gestión para implementar otro bachillerato, sin embargo todos los encuestados identificaron que el bachillerato que ofrece la institución atiende a l área de Comercio, Administración y Servicios.

En relación de la Información del Investigado, se obtuvo lo siguiente:

TABLA 1. GÉNERO DEL DOCENTE

GENERO		
	F	%
MASCULINO	8	53,33
FEMENINO	7	46,67
NO CONTESTA	0	0

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: SANTIAGO UNDA

En esta tabla se aprecia que el porcentaje de docentes es casi similar en cuanto a sexo, es decir hay equilibrio de géneros y a criterio personal es positivo por cuanto es un Centro Educativo mixto siendo beneficioso especialmente al manejar ciertas situaciones propias de cada sexo.

TABLA 2. ESTADO CIVIL DEL DOCENTE

ESTADO CIVIL		
	f	%
SOLTERO	7	46,67
CASADO	6	40,00
VIUDO	1	6,67
DIVORCIADO	1	6,67
NO CONTESTA	1	6,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Se puede observar que el mayor número de docentes (46,6 %) es estado civil soltero siguiendo otro porcentaje también alto con un 40 % de casados, y en el caso que aquellos docentes tengan hijos, supondría que tienen cierta experiencia de manejar ciertas situaciones o problemas de alumnos con edades similares a las de sus hijos, ya que los jóvenes en la actualidad tienen conductas diferentes a las vividas por personas de épocas pasadas.

TABLA 3. EDAD DEL DOCENTE

EDAD		
	f	%
20-30	1	6,67
31-40	6	40,00
41-50	1	6,67
51-60	2	13,33
61-70	0	0,00
Más de 70	0	0,00
NO CONTESTA	5	33,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

En cuanto a edad, el 40 % está entre los 31 y 40 años, un 13,33% de 51 a 60 años y un grupo menor entre los 20 a 30 años y 51 a 60 años, notándose que el grupo mayoritario de docentes tiene varios años de experiencia, lo que les permite discernir con mejor criterio las situaciones que pueden producirse dentro del salón de clase.

TABLA 4. CARGO QUE OCUPA

CARGO		
	f	%
DOCENTE	14	93,33
TÉCNICO DOCENTE	0	0,00
DOCENTE EN FUNCIONES ADM	1	6,67
NO CONTESTA	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Como se ha venido reiterando a lo largo de este trabajo, los docentes son los gestores de los cambios en las actitudes y en los alumnos, por lo cual es importante que estén capacitados y actualizados para lograr este objetivo, así mismo se puede observar que el 93,33 % son docentes y apenas el 6,67 % es docente pero se encuentra en funciones administrativas, por lo cual el diseño del curso de formación está plenamente justificado al contar con un gran número de docentes.

TABLA 5. TIPO DE RELACIÓN LABORAL

TIPO DE RELACIÓN LABORAL		
	f	%
CONTRATACIÓN INDEFINIDA	9	60,00
NOMBRAMIENTO	0	0,00
CONTRATACIÓN OCASIONAL	3	20,00
REEMPLAZO	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

En el campo laboral, el 60 % de ellos tienen contrato indefinido, un 20 % en forma ocasional y un 20 % no contestaron, es decir la mayoría de los docentes tienen una estabilidad laboral, lo que será muy beneficioso para ellos y para la Institución ya que al realizar el curso de formación, porque podrán aplicar los nuevos conocimientos dentro de la Unidad Educativa y contribuirá a mejorar sus conocimientos y los motivará a realizar su trabajo de una manera más eficiente.

TABLA 6. TIEMPO DE DEDICACIÓN

TIEMPO DE DEDICACIÓN		
	f	%
TIEMPO COMPLETO	9	60,00
MEDIO TIEMPO	4	26,67
POR HORAS	2	13,33
NO CONTESTA	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

La profesionalización del docente contempla diversos aspectos, social, intelectual, cultural, que se relacionan con el salario, conocimientos, y competencias, le permiten desempeñarse adecuadamente en una Institución Educativa, de forma estable y con motivaciones. En este aspecto se observa que el 60 % de docentes trabaja a tiempo completo, un 26,67% a medio tiempo y el menor porcentaje por horas, lo que permite concluir que más de la mitad de ellos están dedicados a la cátedra, por lo tanto los nuevos conocimientos que se adquieran en el curso de formación, serán mejor aprovechados en beneficio de los estudiantes por el mayor tiempo de contacto con ellos debido a su permanencia a tiempo completo en la Unidad Educativa.

TABLA 7. MATERIAS QUE SON DE SU ESPECIALIDAD

LAS MATERIAS QUE IMPARTE SON DE SU ESPECIALIDAD		
	F	%
SI	12	80,00
NO	1	6,67
NO CONTESTA	2	13,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR UNDA SANTIAGO

Al consultar sobre las materias que imparte son de su especialidad, el 80 % indicaron que si, el 6,67 % indicó que no, y un 13,33 % no contestó a esta pregunta. De acuerdo a la nueva reestructuración del BGU, en el primero y segundo años deben cumplir 10 periodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional que hayan escogido, mientras que en el tercer año deben cumplir 25 periodos semanales de asignaturas de acuerdo al bachillerato escogido, y para el caso de esta Unidad Educativa, la gran mayoría de docentes si ejercen su actividad en el área de su especialidad e imparten sus conocimientos dentro de lo que dominan y se han preparado, mientras que un porcentaje menor no trabaja en un área de su especialidad, lo que no es adecuado dentro del proceso educativo en este nivel.

TABLA 8. AÑO DE BACHILLERATO

AÑO DE BACHILLERATO		
	F	%
1°	4	26,67
2°	5	33,33
3°	4	26,67
NO CONTESTA	7	46,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Respecto del año de bachillerato en que dictan clase, el 33,33% lo hace en segundo, el 26,67 % en primero y tercero respectivamente y un 46,67 % no contestó; es necesario indicar que el Ministerio de Educación busca que los docentes manejen la docencia en áreas como el disciplinario, dominio de sus conocimientos para este nivel, alumnos a quienes va a educar, procesos de enseñanza y currículo. Finalmente se puede decir que existe un número similar de docentes en primero, segundo y tercer grados de bachillerato, por lo cual el curso de formación puede ser orientado a uno de estos campos, especialmente en el tema de procesos de enseñanza y currículo.

2.3 Recursos.

2.3.1 *Talento Humano.*

Para llevar a cabo esta investigación se requirió el siguiente personal:

- Investigador
- Rectora
- Inspector
- Docentes

2.3.2 *Materiales*

Se usaron básicamente los siguientes:

- Papel bond tamaño A4 para reproducir las encuestas.
- Copiadora para reproducir las encuestas.

- Computador para tabular los datos recolectados.

2.3.3 Económicos.

Los recursos económicos invertidos están relacionados con las reproducciones de las encuestas, la impresión del informe, encuadernación, reproducción de copias, más los costos por uso de internet para diversas consultas, la movilización para búsqueda de cierta información, necesaria para sustentar el trabajo investigativo.

Cuadro 3. Costos de actividades para la Investigación.

ORD	CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COSTO UNITARIO (\$)	COSTO TOTAL (\$)
01	100	Hojas tamaño A4	0,05	5,00
02	100	Reproducción de encuestas	0,05	5,00
03	20	Horas de Internet	0,25	5,00
04		Transporte		20,00
TOTAL				35,00

Autor: Unda Santiago

2.4 Diseño y métodos de investigación.

2.4.1 Diseño de la investigación docente.

Constituye una estructura o un plano para conducir un proyecto de investigación, detalla procedimientos necesarios para obtener la información (las fuentes de datos y el procedimiento de recolección de datos) que se requiere a fin de estructurar o resolver los problemas de investigación y que guíe al investigador, ya que pueden haber diferentes diseños que logren el mismo objetivo (Ups, 2011).

Tal como lo proponen Cabrero y Martínez (2013), la investigación está clasificada de acuerdo a la intervención en observacional, de acuerdo a la búsqueda de la

causalidad en analítica y se la aplicó a los docentes de Bachillerato la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, quienes aceptaron colaborar en forma libre y voluntaria con el propósito de establecer un diagnóstico de necesidades de formación, partiendo de la información recogida en una encuesta.

Para alcanzar el propósito fue necesario aplicar este estudio que es una investigación-acción ya que se genera conocimiento y al mismo tiempo cambios sobre la información inicial recolectada, para ir describiendo y tabulando los datos obtenidos con efectos medibles cuantitativamente y cualitativamente de acuerdo a los criterios vertidos por los docentes, objeto de la investigación, resaltando puntos positivos o negativos que llevaron a definir las necesidades de formación requeridas y posteriormente, diseñar un curso, que pretende cubrir esas necesidades y que incremente y/o actualice sus conocimientos.

Esta investigación es transeccional/transversal por cuanto los datos tomados han sido recabados en un solo momento mediante una encuesta a los docentes de la Unidad Educativa en estudio.

Es de carácter exploratorio, ya que parte de una exploración inicial mediante la observación y a través del cuestionario que se aplicó a los docentes se obtuvieron los datos necesarios para el estudio.

Finalmente tiene esta investigación tiene el carácter de descriptiva, ya que hizo una descripción de los datos obtenidos, al aplicar el cuestionario para una posterior interpretación de los mismos.

2.4.2 Métodos de investigación.

Se entiende por método, el camino mediante el cual se puede alcanzar un fin de manera adecuada. También se puede definir el método como el conjunto de procedimientos lógicos a través de los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigados (Ramos, 2008). Según James MacMillán y Sally Schumacher, en su libro Investigación Educativa, entre los métodos de investigación tenemos el cuantitativo y el cualitativo, sin embargo, para esta investigación se utilizaron los siguientes métodos:

En para llevar a efecto este trabajo, se aplicó el método analítico, por cuanto se analizaron las características de las habilidades y conocimientos generales de los docentes presentados en el Anexo 3, y se comparó con la información proporcionada por los docentes en las encuestas, se verificaron los campos en los cuales debe centrarse el curso de formación para los docentes de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles.

Por otra parte se utilizó el método estadístico para la tabulación de los datos obtenidos en cada una de las preguntas realizadas a los encuestados, presentándose los resultados tanto en números como en porcentaje, tanto en las preguntas cualitativas como cuantitativas.

También se aplicó el método deductivo-inductivo, al analizar los resultados de las encuestas y emitir ciertos criterios basados o apoyados en la información recabada en el marco teórico, lo que permitió obtener ciertas conclusiones parciales, las mismas que se consideraron tanto para el diseño del curso de formación así como para realizar recomendaciones a los directivos de la Institución Educativa.

Se aplicó el método hermenéutico para establecer una relación entre los hechos obtenidos al indagar a los docentes y el contexto dentro del cual se realizó una base teórica, donde la interpretación de éstas relaciones debe estar desprendida de juicios personales, intentando lograr una contemporaneidad con el texto de referencia y el autor mismo.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1 Técnicas de investigación.

Técnica es un conjunto de instrumentos y medios a través de los cuales se efectúa el método y solo se aplica a una ciencia. Las técnicas se refieren a los modos o maneras de recoger la información, mientras que los instrumentos son herramientas concretas de cada técnica que nos permiten llevar a la práctica la obtención de la información (Rodríguez y Vallderiola, 2011).

Una de las técnicas usadas fue la observación directa, ya que al tener contacto con los docentes no solo se pudo observar o apreciar sus actitudes y su predisposición para la entrega de información, donde algunos de los cuales

mostraron cierta preocupación por afectaciones que podrían resultar de la misma o también una alternativa para alcanzar nuevos conocimientos y oportunidades de mejoramiento; a través de la observación también se pudo determinar la calidad y capacidad de infraestructura de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles para llevar a cabo el curso de formación para los docentes de bachillerato técnico.

Otro instrumento usado para esta investigación fue la lectura para revisar información relacionada con la teoría de la formación docente, conceptos y criterios que se deben considerar al realizar trabajos en este campo. Así mismo se revisaron trabajos y textos que puedan guiar de manera adecuada, aspectos relacionados a las características de un buen docente, cualidades, habilidades, competencias que debe tener un buen profesor según las nuevas exigencias del mundo moderno, globalizado y tecnificado.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

La encuesta preparada previamente permitió la obtención de información al grupo de docentes que laboran en el Bachillerato Técnico de Contabilidad y Administración en la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, para posteriormente proceder a la interpretación de los resultados.

Es necesario recalcar que este instrumento fue previamente preparado y validado, siendo contextualizado a nivel nacional para ser aplicado en cualquier institución educativa, permitiendo obtener información lo más objetiva posible, que permita un manejo adecuado de la misma, explorando diversos aspectos de los docentes a nivel personal, profesional docente, habilidades, destrezas, así como necesidades de formación y otros aspectos relacionados al proceso enseñanza-aprendizaje.

2.6 Procedimiento.

Este proyecto tiene la participación de 15 docentes de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles de la ciudad de Guayaquil, del bachillerato técnico especialidad administración y contabilidad.

Para realizar este proyecto, se utilizó como instrumento de recolección de datos, la encuesta del Anexo 5 con un enfoque cuantitativo y cualitativo, obteniendo datos de

la institución, del personales los docentes, experiencia laboral, área en la cual trabaja, cual es la formación actual y cuáles son las necesidades de formación que el investigado plantea, así como las habilidades y conocimientos actuales, también se ha considerado los requerimientos de cursos de capacitación, los campos en los cuales los docentes.

Una vez aplicada la encuesta, se tabularon los datos para obtener los resultados y establecer un diagnóstico de las necesidades de formación del grupo de docentes, tanto de formación continua, de capacitación y en la medida que se pueda observar la necesidad de considerar algunos aspectos en la parte inicial.

Por otra parte es necesario considerar algunos aspectos de los datos obtenidos del diagnóstico y las competencias del Anexo 3 establecidas para los docentes, lo que permitió visualizar una posible brecha que puede existir entre lo que conocen actualmente, lo que requieren de acuerdo a sus necesidades e indicados en la encuesta aplicada.

Seguidamente definió el área hacia la cual se iba a enfocar el curso y se diseñó el mismo, para que los docentes puedan aprender nuevas técnicas y herramientas de apoyo a través de la informática, el internet y los sitios web, aplicables dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

3.1 Análisis de la formación.

TABLA 9. NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN

NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN		
	f	%
BACHILLERATO	2	13,33
NIVEL TÉCNICO O TECNOLÓGICO	1	6,67
3° NIVEL (ING, ETC.,)	10	66,67
ESPECIALISTA	0	0,00
MAESTRIA	0	0,00
PHD	0	0,00
OTROS	1	6,67
NO CONTESTA	1	6,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 10. NIVEL ACADÉMICO MÁS ALTO QUE POSEE.

NIVEL ACADÉMICO MAS ALTO QUE POSEE		
	f	%
PROFESOR DE 2° DE ENSEÑANZA	1	6,67
MAESTRÍA EN CURSO	1	6,67
TERCER SEMESTRE DE ING. EN SISTEMAS	1	6,67
PSICOLOGIA EDUCATIVA 4 ° AÑO	1	6,67
NO CONTESTA	11	73,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

Conocer el nivel de formación del docente es importante, por cuanto permite ir configurando sus perfiles profesionales y es la base para diseñar una propuesta de formación docente, ya que en una Institución Educativa pueden existir docentes con formación inicial, formación profesional superior (tecnológico, 3 er. y 4 to. nivel). Así mismo el Art. 113 de la LOEI, establece como categoría mínima para ingreso a la carrera educativa pública es la G y se puede acceder con el título de bachiller, siempre y cuando el aspirante haya ganado un concurso de méritos y oposición y haya déficit de docentes profesionales en un lugar determinado, con la oportunidad de obtener en 6 años, el título de licenciado en ciencias de la educación, es decir que en el Ecuador, los bachilleres pueden ingresar al ámbito educativo público pero debe cumplir su formación inicial y obtener su título profesional de la educación.

Es posible que se puedan detectar ciertas deficiencias de formación inicial y puedan ser consideradas dentro de las necesidades de formación de los profesores encuestados. El más alto nivel de formación de los encuestados es de tercer nivel y corresponde al 66, 67%, un 13, 33 % es bachiller. En cuanto al nivel académico que poseen, uno de ellos indicó que es profesor de 2da enseñanza, otro docente indicó asistir a una maestría (tercer semestre de ingeniería en sistemas), otro tenía un título en psicología educativa y 11 de ellos no contestaron. De acuerdo a la carrera del

docente establecido en la LOEI, los docentes de enseñanza de Bachillerato deben tener al menos un título de tercer nivel en Ciencias de la Educación en este caso son la mayoría de profesores encuestados y solo pueden impartir conocimientos con el título de Bachiller en sectores rurales, donde no existan docentes con tercer nivel profesional, por lo cual en este caso habrían un porcentaje muy bajo en esta condición, mientras que un alto porcentaje no contestó sobre el título profesional que poseen, por lo tanto el impartir el curso de formación de docentes, va a constituir un aporte adecuado a la parte pedagógica de los encuestados.

TABLA 11. RELACIÓN DE SU TITULACIÓN DE PREGRADO

SU TITULACIÓN EN PREGRADO TIENE RELACIÓN CON					
AMBITO EDUCATIVO			AMBITO EDUCATIVO		
	f	%		f	%
LICENCIADO EN EDUCACIÓN	8	53,33	ESPECIFIQUE		
DOCTOR EN EDUCACIÓN	0	0,00	MAESTRIA EN EDUCACIÓN	1	6,67
PSICOLOGO EDUCATIVO	2	13,33	NO CONTESTA	14	93,33
PSICO PEDAGOGO	0	0,00			
OTROS	0	0,00			
NO CONTESTA	5	33,33			

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Es necesario que los docentes se ajusten a lo que establece la legislación educativa en cuanto a tener un título profesional en docencia, para desempeñar sus funciones adecuadamente o en su defecto, haber realizado cursos relacionados a este campo, que le permitan una transmisión eficiente de sus conocimientos, a través de técnicas y métodos adecuados, logrando así los propósitos de la educación. También es importante que la Institución Educativa se preocupe de dar facilidades y promover cursos de capacitación o formación de sus docentes.

El 53,33 % de los encuestados indicaron que el título de pregrado si está relacionado con el ámbito educativo, y son licenciados en educación, el 13,33 % en psicología educativa y el 33,33 % no contestaron. En cuanto al ámbito educativo en el que

tienen su licenciatura en educación, la gran mayoría no contestaron, por lo cual no se pudo definir este parámetro, sin embargo es necesario señalar que a lo largo de la carrera docente se deben realizar procesos de actualización en forma periódica, los cuales deben ir a la par con los cambios tecnológicos y apareamiento de nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje, adicionalmente el Ministerio de Educación, promueve cursos para docentes en forma gratuita y que mejoren su formación profesional, por lo cual impartir el curso de formación contribuirá a actualizar conocimientos en la enseñanza.

TABLA 12. OTRAS PROFESIONES

OTRAS PROFESIONES		
	F	%
INGENIERO	3	20,00
ARQUITECTO	0	0,00
CONTADOR	0	0,00
ABOGADO	1	6,67
ECONOMISTA	0	0,00
MEDICO	1	6,67
VETERINARIO	0	0,00
OTROS	0	0,00
NO CONTESTA	10	66,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 13. OTRAS PROFESIONES

OTRAS PROFESIONES			
		f	%
OTRAS ESPECIFIQUE	ING COMERCIAL	1	6,67
	COMUNICACIÓN SOCIAL	1	6,67
	LICENCIATURA EN ARTES	1	6,67
NO CONTESTA	12	12	80,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

De acuerdo al Art 128 de la LOEI, el desarrollo profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitan un mejor servicio educativo, más aún es imprescindible que las personas que dictan asignaturas en una Unidad Educativa y no tienen título profesional en educación, deben realizar cursos de pedagogía que permitan transmitir de manera adecuada sus conocimientos a los discentes.

En los datos obtenidos se observa que hay docentes con títulos de ingeniero, contador y medico, mientras el 66, 67 % no contestó a esta pregunta; en la tabla 13 se aprecian otras profesiones, donde hay docentes con carreras en ingeniería comercial, comunicación social y licenciatura en artes., mientras que el 80 % no contestó a pregunta, lo que no permite saber si los docentes tiene alguna otra profesión, siendo necesario que la Institución exija que los docentes con titulación en otras ramas, realicen cursos de pedagogía y otros cursos que le permitan desempeñar de la mejor manera el papel docente.

TABLA 14. TITULACIÓN DE POST GRADO

TITULACIÓN DE POST GRADO		
	F	%
AMBITO EDUCATIVO	0	0,00
OTROS AMBITOS	0	0,00
NO CONTESTA	15	100,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

En el nivel formativo, se deben desarrollar gran parte de las habilidades del profesor en la parte didáctica, debe afianzar los conocimientos en la asignatura o en área en la que se encuentre preparando, al mismo tiempo que debe tener un desarrollo progresivo de sus competencias, las cuales serán aplicadas durante el ejercicio de la docencia. Así mismo los procesos de globalización y el desarrollo tecnológico obligan a una formación continua y orientada a alcanzar niveles superiores dentro de la formación profesional.

Se consultó sobre el título de cuarto nivel desearían obtener y ninguno de los encuestados respondió a esta pregunta, por lo cual no se puede analizar las aspiraciones de los docentes en cuanto a continuar fortaleciendo su formación profesional.

TABLA 15. TÍTULO DE 4°
RELACIONADO CON:

POSEE TITULO DE CUARTO NIVEL RELACIONADO CON		
	F	%
TITULO RELACIONADO CON	0	0,00
NO CONTESTA	15	100,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 16. SEGUIR PROGRAMA
DE FORMACIÓN

SEGUIR PROGRAMA DE FORMACIÓN		
	f	%
SI	13	86,67
NO	0	0,00
NO CONTESTA	2	13,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

A medida que un docente adquiere experiencia y se prepara en diversos aspectos, debe ir aportando tanto en el proceso de enseñanza hacia los alumnos, como el

mejoramiento del currículo, la planificación educativa, el desarrollo de proyectos innovadores tanto para docentes como para alumnos, de esta manera contribuirá al desarrollo educativo dentro de una institución.

Se consultó si tenía algún título de cuarto nivel relacionado con algún otro ámbito y ninguno contestó este ítem, mientras que se interrogó si alguno de los encuestados deseaba seguir algún programa de formación (Tabla No. 21), contestaron el 86,7 % que si lo desearían y un 13, 22 % no contestó. Es importante aprovechar la predisposición que tienen la mayoría de los docentes, ya que pueden aportar no solo en las actividades de enseñanza sino que también pueden apoyar al mejoramiento del currículo, desarrollo de proyectos innovadores junto con los alumnos.

TABLA 17. PROGRAMA EN EL QUE DESEARÍA FORMARSE

SI LA RESPUESTA ES POSITIVA EN QUE LE GUSTARÍA FORMARSE							
	f	%	MAESTRIA		%	PHD	%
MAESTRIA	12	80,00	ELABORACIÓN DE PROYECTOS	1	6,67	0	0,00
PHD	1	6,67	PEDAGOGÍA	1	6,67	0	0,00
NO CONTESTA	2	13,33	INFORMÁTICA	1	6,67	0	0,00
			ACTUALIZACIÓN DE SOFTWARE Y MANTENIMIENTO DE PC	1	6,67	0	0,00
			SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS DEL TRABAJO	1	6,67	0	0,00
			NO CONTESTA	10	66,67	15	100,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Los docentes manifestaron su deseo de alcanzar nuevas metas profesionales, lo que se debe tomar en cuenta por parte de las autoridades de la Unidad Educativa, para otorgarles las facilidades para seguir sus estudios profesionales, más aún cuando la mayoría de los docentes mantienen una relación laboral permanente, por ende los conocimientos adquiridos beneficiarán también a la Institución Educativa, en campos como el administrativo, tecnológico, académico, y otros.

Entre los campos elegidos fueron: elaboración de proyectos, pedagogía, informática, actualización de software y mantenimiento de PC, salud ocupacional, y riesgos del trabajo, lo cual se tomará en consideración para el diseño del curso de formación, aunque no hay una tendencia del área en la que desearía formarse.

3.2 Necesidades formativas.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

TABLA 18. NÚMERO DE CURSOS ASISTIDOS EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS

NUMERO DE CURSOS ASISTIDOS EN LOS ULTIMOS DOS AÑOS		
	f	%
1 A 3	9	60
4 A 7	2	13,33
8 A 10	1	6,67
NO CONTESTA	3	20

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

La formación continua está definida como el conjunto de actividades formativas que se desarrollan para mejorar las competencias y cualidades del profesorado, que pueden implicar cambios educativos, pueden llevarse a cabo mediante seminarios masivos con características y contenidos iguales para maestros, o a su vez capacitación de pequeños grupos que harán de efecto multiplicador. Dentro de este contexto se desarrolla la carrera educativa del docente y durante su ruta profesional, puede tener nuevas rutas, esto también permite establecer las necesidades de formación.

El 60% de los encuestados indica que han asistido entre 1 y 3 cursos en los dos últimos años al número de horas, el 13,33 % de 4 a 7 cursos y un 6,67 % ha asistido entre 8 y 10 cursos, lo que indica un nivel de capacitación muy limitado, más aún cuando el docente requiere de una capacitación periódica en los diversos campos de la pedagogía, de las asignaturas de su especialidad, en psicología, es decir es necesario realizar un plan de capacitación periódico, no solo en los campos que ellos consideren sino en los que la Institución lo requiera.

TABLA 19. TOTAL DE HORAS

TOTAL HORAS		
	f	%
0 A 25	1	6,67
26 A 50	2	13,33
51 A 75	1	6,67
76 A 100	0	0,00
MÁS DE 100	5	33,33
NO CONTESTA	6	40,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: SANTIAGO UNDA

Según los resultados, un 33,33% ha realizado cursos de capacitación mayores a 100 horas, más del 25 % realizaron cursos entre 0 y 100 horas y el 40 % no contestó; es necesario recalcar que el acceso a mayores niveles de conocimiento y calificación, a menudo es un aval hacia mejores alternativas de trabajo, esto se logra creando oportunidades para asistir a cursos ya sea fuera de la Institución o dentro de ella tal como se propone en este trabajo.

TABLA 20. TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE EL ÚLTIMO CURSO

TIEMPO QUE REALIZÓ EL ÚLTIMO CURSO		
MESES	f	%
0 A 5	2	13,33
6 A 10	1	6,67
11 A 15	2	13,33
16 A 20	1	6,67
21 A 24	2	13,33
MÁS DE 24	1	6,67
NO CONTESTA	6	40,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Un 40 % no contesta a esta pregunta, mientras que en menores porcentajes aquellos que tienen 24 meses o menos de haber sido capacitados; esto indica que

un bajo número de docentes no han tenido una actualización periódica de sus conocimientos, por ello el curso de formación que se propone contribuirá a actualizar algunos conceptos, criterios, metodologías en el proceso enseñanza-aprendizaje, aplicables al nivel de Bachillerato Técnico.

TABLA 21. NOMBRE DEL ÚLTIMO CURSO RECIBIDO

COMO SE LLAMO EL ÚLTIMO CURSO/CAPACITACIÓN RECIBIDO		
	f	%
DESARROLLO CURRICULAR	1	6,67
AUDITORIA EXTERNA E INTERNA	1	6,67
I CONGRESO INTERNACIONAL DE SOFTWARE EDUCATIVO	1	6,67
INSTALACIÓN DE REDES LAN	1	6,67
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	1	6,67
DISCIPLINA ACERTIVA EN EL AULA	1	6,67
SABER AMAR	1	6,67
NO CONTESTA	8	53,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
 AUTOR: UNDA SANTIAGO

Los cursos de capacitación recibida fueron en diversas áreas (desarrollo curricular, auditoría externa e interna, curso de software educativo, instalaciones de redes, planificación curricular, disciplina asertiva, saber amar) y el 53,33% no contestaron. Observando los cursos realizado se puede apreciar que la mayoría están orientados al área académica, sin embargo, deberían obedecer a un modelo educativo o a un plan de capacitación de manera que los docentes tengan conocimientos más o menos similares y desarrollen capacidades acordes a los niveles en lo que se desempeñan. Es importante que la Institución Educativa, disponga del plan de capacitación y promueva la asistencia de los docentes a dichos cursos, llevando un control de la formación profesional de sus docentes.

TABLA 22. AUSPICIO DEL ÚLTIMO CURSO

AUSPICIO DE QUIEN EL ÚLTIMO CURSO		
	f	%
GOBIERNO	1	6,67
INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA	4	26,67
BECA	0	0,00
POR CUENTA PROPIA	5	33,33
NO CONTESTA	5	33,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 23. AUSPICIO DEL CURSO

A ESTE ÚLTIMO CURSO, LO HIZO CON EL AUSPICIO DE:		
	f	%
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL	1	6,67
FUNDACIÓN EL UNIVERSO	1	6,67
MUNICIPIO DE GUAYAQUIL	1	6,67
ACTUALIZACIÓN DE EDU.BASICA Y BACHILLERATO	1	6,67
NO CONTESTA	1	6,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

Dentro de la formación continua es necesario disponer de información disponible relacionada a la formación profesional del profesorado de toda Institución Educativa de manera que se pueda establecer sus necesidades de formación, la cual debe estar considerada dentro de una planificación adecuada. También se pueden considerar la ejecución de cursos ya existentes ofrecidos por otras instituciones como es el caso de Ministerio de Educación del Ecuador, a través del programa Si Profe u otros programas gratuitos, pero están orientados a la formación y capacitación docente.

Respecto del Auspicio del último curso realizado (Tablas No. 22 y No. 23), un 33,33 % indicó que fue realizado por sus propios medios y el mismo porcentaje no contestaron, mientras que 26,67 % lo hicieron con el apoyo de la institución donde trabaja y el resto auspiciado por otras instituciones como son el Municipio de Guayaquil, Universidad de Guayaquil, fundación el Universo y el Ministerio de Educación. La asistencia a cursos de capacitación no solo que mejora el conocimiento sino que representan una motivación, más aún cuando son auspiciados por la propia Institución Educativa donde prestan sus servicios u otras Instituciones externas; una de las formas de motivar a los docentes, es las facilidades que deben tener para acceder a becas, postgrados, lo que permitirá mejorar su puntuación para intervenir en concursos de ascensos en la carrera docente.

TABLA 24. IMPORTANCIA DE
CAPACITARSE

HA IMPARTIDO CURSOS	ES IMPORTANTE CAPACITARSE			
	f	%	F	%
SI	5	33,33	14	93,33
NO	8	53,33	0	0,00
NO CONTESTA	2	13,33	1	6,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 25. TEMÁTICA DEL
CURSO DE CAPACITACIÓN

SI LA RESPUESTA ES AFIRMATIVA CUAL FUE LA TEMATICA DEL CURSO QUE IMPARTIO		
	F	%
EQUIDAD DE GENERO	1	6,67
TIC'S DEL GOBIERNO	1	6,67
ACTUALIZACION PEDAGOGICA	1	6,67
RELACIONES HUMANAS	1	6,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

Las necesidades de formación del docente en el ámbito educativo pueden enmarcarse dentro de campos como: diseño curricular, técnicas de enseñanza-aprendizaje, liderazgo docente, legales o normativas, evaluación del aprendizaje, tutorías, uso de las tecnologías de la información (TIC's), conocimientos psicológicos, autoevaluación de su práctica docente y otros relacionados al aspecto netamente profesional.

Respecto de los cursos que han impartido Tabla No. 24 el 53, 33 % indicaron que no han impartido cursos y el 33, 33 % que si lo hicieron, pero el 93, 33%, lo que indica que los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, en su mayoría no han dictado cursos de capacitación y quienes han realizado esta actividad, lo han hecho en temas humanísticos y de educación, permitiéndoles actualizar sus conocimientos y transmitiendo dichos conocimientos a colegas de profesión.

También el 93,33 % de los docentes, manifestaron que es importante capacitarse, porque permite desarrollar habilidades, se aprenden nuevas temáticas, nuevas metodologías, y también permite afianzar los valores morales y éticos.

TABLA 26. MODALIDAD DE CAPACITACIÓN

4.4 RECIBIR CAPACITACION		
	f	%
PRESENCIAL	8	53,33
SEMI PRESENCIAL	4	26,67
A DISTANCIA	1	6,67
VIRTUAL INTERNET	3	20,00
NO CONTESTA	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 27. HORARIO DE CAPACITACIÓN

4.4.1 HORARIOS DE CAPACITACIÓN		
	f	%
LUNES A VIERNES	7	46,67
FINES DE SEMANA	6	40,00
NO CONTESTA	2	13,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Las necesidades formativas de un docente ocurren a lo largo de su vida, a partir de su incursión en la carrera educativa y su profesionalización; se relaciona con el desarrollo de su personalidad, desarrollo de cualidades cognitivas, afectivas y motivacionales, es decir la formación docente no solo implica aspectos de conocimientos sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que soporten su actuación responsable en los campos profesional y ético. Los cursos de formación pueden ser dictados fuera de las horas laborables durante los periodos de escolares o a su vez deberían ser planificados en los periodos de vacacionales de los alumnos.

La modalidad de capacitación (Tabla No. 26), fue de carácter presencial con un 53,3 %, semi-presencial con un 26,67 % y virtual con un 20 %; así mismo los horarios escogidos son de lunes a viernes y fines de semana (Tabla No. 27). La modalidad de capacitación debe ser definida en función de la disponibilidad de tiempo de los docentes, así como el tipo y contenido del curso de formación o capacitación, sin embargo las TIC'S es una de las herramientas que contribuyen a la impartición de conocimientos y desarrollo de destrezas y habilidades en el área pedagógica

TABLA 28. TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN

TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN		
	F	%
PEDAGOGÍA EDUCATIVA	5	33,33
TEORÍAS DEL APRENDIZAJE	0	0,00
VALORES Y EDUCACIÓN	3	20,00
GERENCIA/GESTION EDUCATIVA	2	13,33
PSICOPEDAGOGÍA	2	13,33
MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	5	33,33
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	6	40,00
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	1	6,67
POLÍTICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN	0	0,00
TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A CARGO	6	40,00
FORMACIÓN EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	5	33,33
NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN	6	40,00
DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS	2	13,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 29. TEMAS QUE DEBERÍAN CONSIDERARSE

DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN SEÑALADOS, CONSIDERA UD QUE FALTAN ALGUNOS ESPECIFIQUE		
	f	%
NO CONTESTA	4	26,67
PLATAFORMA INFORMÁTICA	1	6,67
SEGUIMIENTO DE PROYECTOS	1	6,67
REDES Y MANTO DE PC	1	6,67
GERENCIA EDUCATIVA PSICOLOGÍA DEL NIÑO	1	6,67
PROGRAMACIÓN ORIENTADA A PROYECTOS	1	6,67
PSICOLOGÍA EDUCATIVA	1	6,67
DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR	1	6,67
NUEVAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	1	6,67
MANTO Y ENSAMBLAJE DE PC	1	6,67
PLANIFICACIÓN CURRICULAR	1	6,67
GERENCIA EN GESTION EDUCATIVA	1	6,67
NUEVOS SOFTWARE, DISEÑO GRÁFICO Y PROYECCIÓN	1	6,67
TECNICAS DE LECTURA, MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS	1	6,67
EL ARTE COMO PEDAGOGÍA EDUCATIVA	1	6,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

Para asegurar la calidad, efectividad y eficacia de las necesidades de formación, es necesario aplicar una evaluación, que se lleva a cabo a través de todo un procedimiento que obedece a un método determinado. Los cambios tecnológicos y los avances científicos obligan no solo a docentes sino a profesionales de todas las ramas a capacitarse.

En la tabla 28 se plantearon a los docentes, algunas alternativas de áreas en las que podrían capacitarse, siendo las más frecuentes diseño y planificación curricular y nuevas tecnologías aplicadas a la educación con un 40 %, así mismo existe la sugerencia que se dicten cursos relacionados a las materias a cargo con un 33,33 %,

valores y educación, psicopedagogía, métodos y recursos didácticos, diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, evaluación del aprendizaje, con menores porcentajes.

En la tabla 29 los docentes encuestados propusieron temas relacionados a sus propias necesidades y otros que están dentro de los temas planteados en la tabla 33, pudiéndolos agrupar y obtener temáticas más generales dentro de los campos planteados y los solicitados por los docentes:

Tabla 28	Tabla 29
Diseño y planificación curricular	Diseño y planificación curricular Planificación curricular
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	
Materias a cargo	Redes y mnto. de PC Mnto. y ensamblaje de PC Nuevos software, diseño gráfico y proyección
Valores y educación	
Psicopedagogía	Psicología de los niños El arte como psicopedagogía educativa
Métodos y recursos didácticos.	Nuevas estrategias metodológicas Técnicas de lectura
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	Seguimiento de proyectos Programación orientada a proyectos
Evaluación del aprendizaje	
Gerencia / Evaluación de Proyectos	Gerencia educativa Gerencia en gestión educativa

TABLA 30. OBSTÁCULOS PARA NO CAPACITARSE

OBSTACULOS PARA NO CAPACITARSE		
	f	%
FALTA DE TIEMPO	6	40,00
ALTOS COSTOS	8	53,33
FALTA DE INFORMACIÓN	3	20,00
FALTA DE APOYO	0	0,00
FALTA DE TEMAS	1	6,67
NO ES DE SU INTERÉS CAPACITARSE	0	0,00
NO CONTESTA	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 31. OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA NO CAPACITARSE

CUALES SON LOS OBSTACULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE UD NO SE CAPACITE		
	f	%
NO CONTESTA	15	100,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

La globalización es un fenómeno que ha provocado cambios en muchos aspectos a nivel de la sociedad, donde la tecnología y los medios de comunicación se han ido constituyendo en las bases para esta sociedad global, todo ello implica cambios en la conducta del hombre, y su forma de pensar y afrontar los nuevos retos.

La mayor dificultad para no capacitarse es debido a los altos costos de los cursos con un 53,33 %, también se presenta el problema de la falta de tiempo con una frecuencia del 40 %, falta de información con un 20 % y un número reducido aduce una falta de temas para educarse, estas consideraciones se deben tomar en cuenta al momento de diseñar el curso, tomando en cuenta que existen recursos como las TIC's, existen cursos que se dictan en forma gratuita a través del Ministerio de Educación, así como también la disponibilidad de tiempo de los docentes de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, ya que la mayoría de ellos trabajan a tiempo completo, por lo cual existen opciones de realizar los cursos los fines de semana.

TABLA 32. MOTIVOS PARA REALIZAR EL CURSO DE CAPACITACIÓN

MOTIVOS PARA CURSO/ CAPACITACIÓN		
	f	%
APARICIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS	9	60,00
FALTA DE CUALIFICACIÓN	3	20,00
NECESIDADES DE CALIFICACIÓN CONTÍNUA Y PERMANENTE	8	53,33
ACTUALIZACION DE LEYES Y REGLAMENTOS	7	46,67
REQUERIMIENTOS PERSONALES	0	0,00
OTROS	0	0,00
NO CONTESTA	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 33. MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS

CUALES UD CONSIDERA LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN LOS CURSOS/ CAPACITACIONES		
	f	%
NO CONTESTA	15	100,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
 AUTOR: UNDA SANTIAGO

TABLA 34. MOTIVOS PARA ASISTIR AL CURSO

MOTIVOS PARA ASISTIR A CURSO		
	f	%
RELACION DEL CURSO CON LA ACTIVIDAD DOCENTE	6	40,00
PRESTIGIO DEL DOCENTE	3	20,00
OBLIGATORIEDAD DEL DOCENTE	0	0,00
FAVORECEN EL ASCENSO PROFESIONAL	4	26,67
FACILIDAD DE HORARIOS	0	0,00
LUGAR DONDE SE REALIZÓ EL CURSO	1	6,67
LE GUSTA CAPACITARSE	9	60,00
OTROS ESPECIFIQUE	0	0,00
NO CONTESTA	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES
 AUTOR: UNDA SANTIAGO

La educación juega un papel mucho más preponderante en esta sociedad del siglo XXI, ya que por un lado tiene la responsabilidad de formar a los individuos proyectados hacia nuevos desafíos que deparan los fenómenos como la globalización, los adelantos tecnológicos, el desarrollo de habilidades y destrezas para desenvolverse en nuevas áreas del conocimiento, y por otro lado la educación tiene el reto de fortalecer los valores éticos y morales así como el de contribuir a que muchos niños y jóvenes se preparen para el futuro como dignos profesionales, alejados de las drogas, de las actividades ilícitas que actualmente se están apoderando de nuestra sociedad y que si no se buscan los mecanismos adecuados, pueden provocar mayores perjuicios a la sociedad futura.

En relación a los motivos por los cuales deben capacitarse, Tabla 32, se especifica que es debido a la aparición de nuevas tecnologías (60 %), por necesidades de calificación continua y permanente (53,33%), actualización de leyes y reglamentos (46, 66%), por falta de cualificación (20 %); se puede apreciar en términos generales que los cambios tecnológicos permanentes obligan a los docentes a realizar cursos de capacitación orientadas al uso de las TIC's relacionados con la educación; por otra parte los docentes expresan la necesidad de estar calificados y actualizados en sus conocimientos así como en los aspectos legales del ámbito educacional.

Los motivos para asistir al curso Tabla 34, la mayoría de los docentes manifiestan que les gusta capacitarse (60%), otro grupo considera que se capacita porque existe una relación del curso con su actividad docente (40%) y en menor número lo hacen por favorecer su ascenso y por prestigio como docente, por lo que se resalta el interés que existe por capacitarse y eso contribuye de buena manera para que al ejecutar el curso de formación, haya una buena apertura y asistencia, sumado a que la temática debe estar relacionada o debe contribuir al mejoramiento de habilidades y destrezas en el campo de la enseñanza-aprendizaje, de esta manera, los docentes se sentirán motivados en realizarlo.

TABLA 35. ASPECTOS IMPORTANTES PARA EL CURSO

ASPECTOS IMPORTANTES PARA EL CURSO		
	f	%
ASPECTOS TÉCNICOS	0	0,00
ASPECTOS PRACTICOS	1	6,67
AMBOS	14	93,33

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

La Lcda. María Auxiliadora García Yance, en su proyecto de trabajo (formación docente y procesos metodológicos de los profesores de la universidad agraria de la ciudad de Guayaquil. propuesta diseño de un manual de estrategias metodológicas con enfoque andragógico para el docente), en donde se refiere al aprendizaje como

algo que debe ser siempre personalizado por ello es necesario que los docentes dispongan de herramientas y conozcan exactamente cómo y cuándo aplicarlas para lograr los objetivos dentro del proceso educativo.

Finalmente sobre los aspectos importantes del curso el 93 % consideró que tanto los aspectos técnicos y prácticos son importantes (Tabla 35), mientras que solo un 6,67 % considera que el mismo debe comprender aspectos técnicos. Este hecho también debe ser considerado al diseñar la temática, buscando un equilibrio entre lo técnico y lo práctico del curso, observando la disponibilidad de recursos necesarios para la ejecución del curso en la parte práctica.

3.2.2. La organización y la formación

TABLA 36. AUSPICIO DE CURSOS

HA PROPICIADO CURSOS			ESTAN ELABORANDO CURSOS	
	f	%	f	%
SI	11	73,33	12	80,00
NO	2	13,33	3	20,00
NO CONTESTA	3	20,00	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Respecto de la Institución que labora, el 73 % considera que la institución si ha propiciado cursos y el 80 % considera que si se están elaborando cursos o seminarios de capacitación en beneficio de los docentes y por ende en beneficio de los estudiantes y de la misma Institución; es importante resaltar la percepción que tienen los encuestados, sobre la preocupación y predisposición de los directivos de apoyar a sus docentes, lo cual deriva en una motivación y por otra parte, conlleva a cumplir los objetivos institucionales sobre en lo que a calidad de la educación se refiere.

TABLA 37. LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE

LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE		
	f	%
AREAS DE CONOCIMIENTO	3	20,00
NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN	3	20,00
LEYES Y REGLAMENTOS	2	13,33
ASIGNATURA QUE UD IMPARTE	3	20,00
REFORMA CURRICULAR	1	6,67
PLANIF. Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR	5	33,33
OTROS ESPECIFICQUE	0	0,00
NO CONTESTA	4	26,67

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Los aspectos en los que la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles plantea están relacionados a la educación y lógicamente permite atender los requerimientos institucionales, en cuanto mejorar los currículos, adquirir nuevos conocimientos, aplicar adecuadamente las leyes y reglamentos, esto permitirá contar con mejores docentes y por ende la calidad de la educación y de los alumnos será mejor, de tal manera que puedan desarrollar su pensamiento crítico, su criterio, sus habilidades le permitan desempeñarse en la vida diaria y en los niveles de educación superior.

Sobre los cursos que se realizan en función de que aspecto trata, el 20 % indicó que la función es por áreas de conocimiento, necesidades de actualización, asignatura que imparte; el 13,33 % respondió que se capacitaba en temas de leyes y reglamentos, un 33,33 % expresó que se capacita en planificación y programación curricular, y finalmente un 26,67 % no contestó a esta pregunta.

TABLA 38. DIRECTIVOS FOMENTAN LA FORMACIÓN

DIRECTIVOS FOMENTAN LA FORMACIÓN		
	f	%
SIEMPRE	5	33,33
CASI SIEMPRE	4	26,67
A VECES	3	20,00
RARA VEZ	2	13,33
NUNCA	1	6,67
NO CONTESTA	0	0,00

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Los directivos también juegan un papel preponderante, dentro del sistema educativo, por cuanto deben tener las cualidades y capacidades necesarias para dirigir acertadamente las instituciones educativas, así como también proporcionar las facilidades necesarias a los docentes para su capacitación profesional, beneficiando a los docentes y la Institución misma.

Respecto de la percepción de los docentes fomentan la formación docente, el 33 % cree que siempre, el 26% casi siempre, el 20 % rara vez y el 13 % nunca, interpretándose que existe una política bien definida respecto en cuanto a la preocupación del nivel directivo para que se ejecuten cursos de capacitación en la Institución o a su vez que dichos cursos sean dictados por empresas especializadas en temas educativos, desarrollo personal y profesional, valores o liderazgo que son muy necesarios en esta época donde los programas informáticos y la tecnología, pretenden relegar a la capacidad que tiene el hombre, de pensar y emitir criterios.

3.2.3 La tarea educativa.

TABLA 39. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	Analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato		Analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar..)		Conoce el proceso de la carrera docentes del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI		Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato		Analiza el clima organizacional de la estructura institucional		Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	9	60,00	9	60,00	2	13,33	2	13,33	6	40,00	6	40,00
Casi siempre	5	33,33	4	26,67	3	20,00	9	60,00	5	33,33	5	33,33
A veces	0	0,00	1	6,67	7	46,67	1	6,67	3	20,00	1	6,67
Rara vez	0	0,00	0	0,00	3	20,00	0	0,00	1	6,67	2	13,33
Nunca	1	6,67	0	0,00	0	0,00	1	6,67	0	0,00	1	6,67
No contesta	0	0,00	1	6,67	0	0,00	2	13,33	0	0,00	0	0,00
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

En lo relacionado al currículo, los factores que determinan el aprendizaje-enseñanza, el clima organizacional, el 60 % de los docentes analizan siempre los detalles que involucran estos aspectos y en promedio el 30 % lo hace casi siempre. Mientras que en lo relacionado a los factores condicionantes de la calidad de la educación, la mayoría de docentes casi siempre analiza estos factores, un porcentaje menor lo hace siempre y el mismo porcentaje menor no contestó a esta pregunta. En cuanto al conocimiento de la carrera docente, un 46,67 % de los encuestados se preocupa de saber cómo está configurada la misma, un 20 % lo hace rara vez y casi siempre.

Es importante involucrar permanentemente a los docentes no solo en sus actividades diarias del proceso de enseñanza, que es uno de sus principales roles, sino que también debe contribuir a mejorar el ambiente laboral y para ellos es importante el ejercicio de liderazgo de las Autoridades de la Institución, para que exista una interacción permanente en bien de la calidad educativa institucional. Así mismo, es importante que el docente se encuentre permanentemente actualizado con la LOEI y sobre todo con su carrera, lo que permite su crecimiento y desarrollo profesional.

TABLA 40. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	Conoce las herramientas utilizadas por los directores para planificar actividades en la institución educativa		Conoce las funciones y cualidades que debe poseer un profesor		Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula		Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal		Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente		Desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes		Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	5	33,33	4	26,67	5	33,33	6	40,00	8	53,33	7	46,67	4	26,67
Casi siempre	5	33,33	9	60,00	7	46,67	4	26,67	4	26,67	7	46,67	5	33,33
A veces	2	13,33	1	6,67	2	13,33	3	20,00	2	13,33	0	0,00	4	26,67
Rara vez	2	13,33	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nunca	1	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No contesta	0	0,00	1	6,67	1	6,67	2	13,33	1	6,67	1	6,67	2	13,33
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Respecto del conocimiento sobre la herramientas usadas por el Directivos para la planificación solo el 33,33% conoce siempre y casi siempre, otro grupo de 13,33% rara vez y nunca; en cuanto a las funciones del profesor, las técnicas de investigación, estrategias de motivación y aspectos de la psicología del estudiante, los docentes conocen en un mayor número casi siempre mientras que un menor número lo hace siempre y un menor grupo lo hace rara vez. En cuanto a técnicas de enseñanza individual y grupal así como técnicas apoyadas en las TIC's, son mayoritariamente entre el 55 y 60 % practicadas siempre y un porcentaje del 30% lo practican casi siempre.

Aunque los porcentajes son mayoritarios, se observa que en todos los aspectos observados no sobrepasan el 70 % y de acuerdo a las áreas investigadas, éstas están relacionadas con la enseñanza-aprendizaje y por ende en la calidad de la educación, puesto que si los docentes no están involucrados en la planificación de la Institución, pueden dejarse de lado aspectos que los afectan directamente a ellos y su desempeño profesional, así como el uso de estrategias en la aplicación de las TIC's no solo para enseñar sino también para motivar a los alumnos a interesarse en la investigación y la cultura; estos aspectos son parte de las funciones y cualidades que deben tener en la actualidad los docentes, tal como se ha propuesto en el Anexo 3 de este trabajo, por ello es imprescindible la participación de los docentes dentro de los procesos de planificación institucional, donde tienen un espacio para aportar para su mejoramiento y atención de sus inquietudes.

TABLA 41. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos		Conoce la incidencia de la interacción profesor - estudiante en la comunicación didáctica		La formación que tenga en el TIC, permite un manejo adecuado de herramientas tecnológicas además puedo acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes		Percibe con facilidad problemas de los estudiantes		La formación académica que recibe es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país		Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	5	33,33	5	33,33	7	46,67	8	53,33	9	60,00	5	33,33
Casi siempre	5	33,33	7	46,67	2	13,33	4	26,67	2	13,33	4	26,67
A veces	3	20,00	2	13,33	5	33,33	2	13,33	2	13,33	3	20,00
Rara vez	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	13,33
Nunca	1	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No contesta	1	6,67	1	6,67	1	6,67	1	6,67	2	13,33	1	6,67
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

En cuanto a planteamiento, seguimiento de proyectos educativos, económicos, sociales y deportivos, existen porcentaje entre 33,33% y 20 % que lo realizan siempre, casi siempre y a veces; por otra parte en las relaciones docente-profesor en la comunicación didáctica, el 47,67% conoce la incidencia casi siempre mientras que el 33,33% lo hace siempre, pero por otra parte sobre la facilidad para identificar problemas en los estudiantes el 53,33% indica que si lo puede hacer siempre, mientras que el 26,33% y el 13,33% lo hace casi siempre y a veces, es decir no existe una tendencia hacia dominar los dos aspectos en la misma medida. En cuanto a su formación y conocimientos adquiridos, el 60 % considera siempre que son adecuados para interactuar con los alumnos sin embargo solo el 46 % estima que la formación en TIC's, puede acceder a información en forma inmediata para orientar a los estudiantes.

Se puede observar en términos generales que el planteamiento de proyectos en diferentes ámbitos de la Institución es una de las debilidades de los docentes, lo que incide en el desarrollo de la institución y su proyección a futuro. Así mismo es importante la interacción de docentes y alumnos no sólo en el ámbito académico sino también afectivo, comportamiento, para identificar problemas que afecten su proceso de formación. En el campo tecnológico se debe incentivar el manejo de las herramientas informáticas, internet y otros lo que contribuirá en las relaciones con el alumno y en el aprendizaje.

TABLA 42. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	La expresión oral y escrita que manejo, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida		Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudarles en su solución		La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes		La planificación que realizo siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos de mis estudiantes		El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa		Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	5	33,33	7	46,67	7	46,67	8	53,33	8	53,33	10	66,67
Casi siempre	8	53,33	6	40,00	6	40,00	3	20,00	4	26,67	4	26,67
A veces	0	0,00	1	6,67	0	0,00	2	13,33	2	13,33	0	0,00
Rara vez	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nunca	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No contesta	2	13,33	1	6,67	2	13,33	2	13,33	1	6,67	1	6,67
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: SANTIAGO UNDA

En cuanto a la evaluación, el 66 % de los docentes utiliza siempre los métodos de evaluación, mientras que el 26,67% lo hace casi siempre. Por otra parte se observa que en cuanto a la preparación que tienen los docentes del 50% en promedio, considera que los conocimientos que dispone le permiten no solo orientar el aprendizaje de los estudiantes, así como atender los problemas que se puedan presentar en los alumnos con soluciones, además que indican en su mayoría que

siempre planifican las clases considerando los conocimientos y deficiencias que tienen los alumnos. Por otra parte el 53 % de los docentes considera que casi siempre su expresión escrita y oral, son adecuados para la comprensión de los alumnos.

Es de señalar que en los aspectos consultados relacionados con los conocimientos adquiridos, la planificación curricular, el apoyo a los estudiantes, los docentes aplican siempre y casi siempre las herramientas necesarias para estos casos, sin embargo los porcentajes no superan el 70 % de docentes que lo haga siempre y es importante tomar en cuenta estos detalles para realizar actividades, cursos, talleres para incentivar a un mayor número de docentes que apliquen en forma permanente sus conocimientos y destrezas.

TABLA 43. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales		Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, la planificación que realizo está acorde con requerimientos de una educación especial e inclusiva		Realiza la planificación macro y micro curricular		Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje		Describe las principales funciones y tareas del profesor del aula		Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	8	53,33	6	40,00	5	33,33	6	40,0	6	40,00	8	53,33
Casi siempre	5	33,33	6	40,00	9	60,00	5	33,33	8	53,33	4	26,67
A veces	1	6,67	1	6,67	0	0,00	1	6,67	0	0,00	1	6,67
Rara vez	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	6,67	0	0,00	0	0,00
Nunca	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No contesta	1	6,67	2	13,33	1	6,67	2	13,3	1	6,67	2	13,33
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

En cuanto a la planificación macro y micro curricular, los docentes indican que casi siempre participan en su elaboración y a su vez en esta planificación si se consideran a los alumnos con necesidades educativas especiales siempre y casi

siempre; el 40 % de los docentes considera siempre que los estudiantes son los artífices de su propio conocimiento y el 53,33 % considera este hecho casi siempre. Los docentes expresaron también en un 53,33 % que realizan evaluaciones para evaluar el aprendizaje y corregir su planificación en caso de detectar anomalías.

Es importante recalcar que la evaluación adecuada del aprendizaje del docente, permite realizar correcciones o ajustes en la planificación curricular, así como también la capacidad de detectar estudiantes que necesiten una educación especial, y usar las técnicas y herramientas necesarias para atender estas situaciones.

TABLA 45. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico		Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades educativas		Aplica técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes		Analiza la estructura organizativa institucional		Diseña planes de mejora de su propia práctica docente		Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanzas o prácticas de laboratorio y taller	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	4	26,67	5	33,33	4	26,67	2	13,33	6	40,00	5	33,33
Casi siempre	7	46,67	9	60,00	8	53,33	9	60,00	7	46,67	6	40,00
A veces	3	20,00	0	0,00	2	13,33	2	13,33	1	6,67	2	13,33
Rara vez	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	6,67	0	0,00	0	0,00
Nunca	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No contesta	1	6,67	1	6,67	1	6,67	1	6,67	1	6,67	2	13,33
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Siendo las técnicas y metodologías de enseñanza aprendizaje un punto fundamental en la educación, sin embargo en este aspecto se observa que las técnicas son usadas muy frecuentemente en porcentajes alrededor de 50 y 60 %, es importante que los docentes comprendan que un uso permanente y adecuado de estas, logra mejores resultados. En cuanto al mejoramiento personal en la

práctica docente el 60 % se preocupa de diseñar planes para esta mejora y un 13,33 % lo hace siempre y a veces. Sobre la estructura organizativa, el 53% analiza este tema y 26,6 % lo hace en forma permanente.

Los docentes deben preocuparse de armar sus propios planes de mejora en la práctica docente, esto significa que debe actualizarse y dominar las técnicas y metodologías de aprendizaje, para aplicarlas diariamente en las aulas de clase. Es importante que los docentes analicen la estructura organizacional, para ser partícipe en los cambios que esta, requeriría en caso de observar falencias.

TABLA 46. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente		Utiliza adecuadamente la técnica expositiva		Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura		Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje		El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica educativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siempre	6	40,00	7	46,67	8	53,33	8	53,33	8	53,33
Casi siempre	4	26,67	5	33,33	6	40,00	5	33,33	5	33,33
A veces	2	13,33	1	6,67	0	0,00	1	6,67	0	0,00
Rara vez	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Nunca	1	6,67	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
No contesta	2	13,33	2	13,33	1	6,67	1	6,67	2	13,33
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

El proceso de autoevaluación docente contribuye a la mejora de la educación y en la práctica el 40 % de los encuestados lo realiza siempre y en menor frecuencia: Así mismo se destaca el uso de los técnicas expositivas así como el uso de las experiencias didácticas en el aula y problemas de razonamiento para el

entendimiento de ciertos tópicos de la educación, esta práctica lo hacen siempre más del 50 % de docentes y en menor escala lo hacen casi siempre o a veces. Se observa que la mayoría de docentes usan técnicas expositivas, la experiencia didáctica y el uso de problemas de razonamiento para desarrollar las capacidades del estudiante. Cabe mencionar que la mayoría de los docentes se ha preocupado de autoevaluarse siempre pero el nivel no supera el 50 %, sin embargo esto permitirá descubrir deficiencias y buscar formas de minimizarlas o eliminarlas

TABLA 47. PRÁCTICA PEDAGÓGICA

	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes		Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	
	f	%	f	%
Siempre	8	53,33	9	60,00
Casi siempre	4	26,67	5	33,33
A veces	2	13,33	0	0,00
Rara vez	0	0,00	0	0,00
Nunca	0	0,00	0	0,00
No contesta	1	6,67	1	6,67
Total	15	100	15	100

FUENTE: CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES

AUTOR: UNDA SANTIAGO

Respecto de la planificación y diseño de estrategias para mejorar la comunicación con los estudiantes, el 53,33 % indica que lo hace siempre y el 26,67% y 13, 33% lo hace casi siempre o a veces; en cuanto al planteamiento de objetivos para cada planificación, en el aprendizaje, el 60 % lo hace siempre y el 33 % lo hace casi siempre, sin embargo esto debe ir de la mano con los resultados de las evaluaciones del aprendizaje que los docentes realizan para determinar si éstos objetivos se cumplen al final de cada clase.

Se puede indicar también los docentes deben desarrollar una serie de habilidades, junto con sus conocimientos tanto en la parte pedagógica como psicológica a nivel

de las edades en las que encuentran los docentes con quienes interactúan, de manera que puedan entender sus sentimientos, acciones y reacciones ante diversas situaciones que se presentan dentro del aula de clase.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso.

CURSO DE CAPACITACIÓN DOCENTE PARA USO DE TIC'S ORIENTADO A LA EDUCACIÓN COMO HERRAMIENTA DENTRO DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

4.5 Modalidad de estudios.

El presente curso se desarrollará bajo la modalidad semi-presencial con una duración de 60 horas en horarios de fin de semana.

4.6 Objetivos.

- Permitir a los docentes, vivir la experiencia del aprendizaje por Internet, trabajar colaborativamente y cooperativamente con sus pares virtuales, discutir, debatir, decidir y mediante la interacción social y académica, generar conocimiento.
- Desarrollar habilidades, destrezas y competencias en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación aplicados a los procesos académicos.
- Capitalizar las posibilidades de las TIC en proyectos educativos innovadores. En ese sentido, el curso no prioriza el aprendizaje de las herramientas tecnológicas como tales, sino que ve la manera de utilizar estas herramientas para producir conocimiento.

4.7 Dirigido a:

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Dado el número de docentes, (quince) que imparten conocimientos en el Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, el curso está diseñado para los docentes ubicados en diferentes niveles de formación profesional.

4.5.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Aula de clases con computador.
- Pizarra tiza líquida y marcadores.
- Computadora para cada participante.
- Conexión a Internet.
- Proyector.
-

4.6 Breve descripción del curso.

Este curso está diseñado para que el docente aprenda de manera teórica y práctica el uso de herramientas informáticas, sitios web, internet y otros que le permitirán alcanzar mejores logros del aprendizaje.

Al final del curso, el docente estará en capacidad de utilizar eficientemente las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la práctica pedagógica.

4.5.1 Contenidos del Curso

Módulo I: TIC's y Educación.

- Aspectos legales de la educación
 - La Constitución del Ecuador
 - Ley Orgánica de Educación Intercultural
 - Reglamentos relacionados.

- TIC's en los procesos educativos. Tecnología en el aula.
- Internet como Herramienta Pedagógica
- TIC's en las modalidades educativas convencionales.
- Documentos de Ofimática, Diagramación, Revistas Digitales.
- Materiales y Herramientas para docentes.
- Búsqueda, palabras claves. Glosarios Electrónicos
 - Trucos y técnicas avanzadas de búsqueda en Google.

Módulo II: E-LEARNING

- Elementos. Pros y contras. Todo es posible. Paradigmas.
- Estrategias y herramientas. Solución de Problemas.
- Plataformas educativas.

Módulo III: Comunicación

- Trabajo cooperativo y aprendizaje colaborativo.
- Aprendizaje Sincrónico y Asincrónico.
- Interacción asincrónica (correo electrónico, foros sociales, foros académicos, wiki, blog)

- Interacción sincrónica (chat, video conferencias)

Módulo IV: Recursos WEB 2.0

- Uso didáctico de herramientas web 2.0
- Wikis, Blogs, Videos, Animaciones Flash, Presentaciones Web, Redes Sociales, Marcadores Sociales, Taggins
- Moodle.
 - Tipos de perfiles de acceso
 - Navegación básica.
 - Entorno de un curso.
 - Bloques/módulos.
 - Recursos y actividades.
 - Operaciones básicas.

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

Nombre: **Ortiz Jiménez Gladys Matilde**

Dirección: **Cdla. Las Amazonas Mz. 10 Casa 1 Guayaquil**

Cédula de Identidad: **060312694-7**

Teléfono **(03)2604614 - 089899884 - 092696585**

Correo electrónico: gortizj@armada.mil.ec

Nacionalidad: **Ecuatoriana**

Fecha de nacimiento: **12 de septiembre de 1982**

EXPERIENCIA LABORAL Y PRE-PROFESIONAL

- Fechas (de – a): Agosto - **2009 Actualidad**
- Nombre y dirección del empleador: **Fuerza Naval - Base Naval Sur - Escuela de Calificación y Perfeccionamiento - Guayaquil**
- Tipo de empresa o sector: **Sector Público**

- Puesto o cargo ocupados: **Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación.**
- Principales actividades y responsabilidades: **Configuración y Administración de Servidores**
- Fechas (de – a) **Junio - 2008 Mayo - 2009**
- Nombre y dirección del empleador: **Escuela Superior Politécnica de Chimborazo**
- Tipo de empresa o sector: **Educación**
- Puesto o cargo ocupados: **Asistente de laboratorios Área de Hardware**
- Principales actividades y responsabilidades:
 - Monitoreo y Configuración de Servidores.
 - Mantenimiento de Redes de Computadoras.
 - Creación y Administración de Páginas Web.
- Nombre y tipo de organización que ha impartido la educación o la formación: **Escuela Superior Politécnica de Chimborazo; Escuela de Postgrado y Educación Continua.**
- Principales materias o capacidades ocupacionales tratadas:

Maestría en Informática Educativa
- Título de la cualificación obtenida: **Egresada**
- Fechas (de – a): **Diciembre, 2009**
- Nombre y tipo de organización que ha impartido la educación o la formación: **Corporación de Asesores y Consultores Independientes**
- Principales materias o capacidades ocupacionales tratadas: **Gestión de Proyectos**
- Título de la cualificación obtenida: **Gestión de Proyectos**

REFERENCIAS

- Ing. Hugo Silva Granizo. Gerente propietario de cabinets.
- Ing. Paúl Romero. Director de la Escuela de Ingeniería Electrónica, Espoch.
- Dr. Romeo Rodríguez Decano de la Facultad de Informática y Electrónica, Espoch
- Ing. Iván Mendes. Director de la Escuela de Ingeniería en Sistemas

4.7 Metodología.

El curso se dictará bajo la modalidad: semi-presencial (Teoría y Talleres con la modalidad presencial y trabajos prácticos con modalidad virtual). Tiene una duración de 60 horas, de las cuales el 50 % serán teóricas y el 50 % prácticas. Los horarios de capacitación presencial se coordinarán con la Institución Educativa.

4.8 Evaluación.

Al ser un curso de autoformación y de auto-aprendizaje, tanto la evaluación de los conocimientos como de las destrezas adquiridos quedará reflejada mediante la realización de las actividades planteadas en el curso.

Existen dos tipos de actividades:

- Autoevaluaciones: recomendables pero voluntarias y no obligatorias para la superación del curso.
- Prácticas de evaluación: obligatorias para la superación del curso.

4.9. Duración del curso.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

MÓDULO 1	TEMA	TOTAL HORAS
TIC'S EN LA EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos legales de la educación <ul style="list-style-type: none"> - La Constitución del Ecuador - Ley Orgánica de Educación Intercultural - Reglamentos relacionados. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • TIC's en los procesos educativos. Tecnología en el aula. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Internet como Herramienta Pedagógica 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • TICs en las modalidades educativas convencionales. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Documentos de Ofimática, Diagramación Revistas Digitales. 	2
	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales y Herramientas para docentes. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda, palabras claves. Glosarios Electrónicos. 	2
	TOTAL DE HORAS	
MÓDULO II	TEMA	TOTAL HORAS
E-LERNING	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos. Pros y contras. Todo es posible. Paradigmas. 	3
	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias y herramientas. Solución de Problemas. 	2
	<ul style="list-style-type: none"> • Plataformas educativas. 	3
	TOTAL DE HORAS	

MÓDULO III	TEMA	TOTAL HORAS
COMUNICACIÓN	• Trabajo cooperativo y aprendizaje colaborativo.	3
	• Aprendizaje Sincrónico y Asincrónico.	3
	• Interacción asincrónica (correo electrónico, foros sociales, foros académicos, wiki, blog)	4
	• Interacción sincrónica (chat, video conferencias)	3
	TOTAL DE HORAS	13
MÓDULO IV	TEMA	TOTAL HORAS
RECURSOS WEB 2.0	• Uso didáctico de herramientas web 2.0	6
	• Wikis, Blogs, Videos, Animaciones Flash, Presentaciones Web, Redes Sociales, Marcadores Sociales, Taggins	8
	• Moodle.	6
	- Tipos de perfiles de acceso	
	- Navegación básica.	
- Entorno de un curso.		
- Bloques/módulos.		
- Operaciones básicas.		
TOTAL DE HORAS	20	

4.10. Costos del curso.

El costo es un único pago de \$ 120,00 por cada participante. Para el financiamiento del curso, se espera contar con el apoyo de la Institución Educativa para la entrega de estos recursos, así como del salón de computo para dictar las clases.

4.11. Certificación.

Al finalizar el curso, los docentes de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles recibirán un certificado de aprobación que avalará su asistencia y aprobación.

4.12. Bibliografía.

- Archipiélago 66. (29 de octubre de 2008). *Archipiélagos66*. Recuperado el 3 de febrero de 2014, de Modelos de aprendizaje sincrónicos y asincrónicos: <http://archipelago66.wordpress.com/2008/10/29/modelos-de-aprendizaje-sincronicos-y-asincronicos/>
- Corporación Iberoamericana. (julio de 2009). *Ciencia y tecnología para el desarrollo*. Recuperado el 5 de febrero de 2014, de http://remo.det.uvigo.es/solite/attachments/039_Guia%20Web%202.0.pdf
- Corporación Líderes. (s.f.). *E-learning*. Recuperado el 8 de enero de 2014, de <http://www.elearninglideres.com/>
- *Herramientas de e-learning*. (4 de marzo de 2010). Recuperado el 5 de febrero de 2014, de Las 10 principales ventajas del e-learning: <http://herramientasdelearning.wordpress.com/2010/03/04/ventajas-del-e-learning/>
- Herramientas de e-learning. (2010). *Herramientas gratuitas para crear materiales didácticos on line*. Recuperado el 2 de febrero de 2014, de herramientas gratuitas para crear materiales didácticos on line
- Jurado, D. (18 de octubre de 2013). *Prezi*. Recuperado el 6 de febrero de 2014, de Aprendizaje corporativo: <http://prezi.com/bb9hi5uxa3mu/copy-of-aprendizaje-colaborativo/>
- *Latín Educa 2004*. (4 de abril de 2004). Recuperado el 9 de febrero de 2014, de I Congreso Latinoamericano de Educación a Distancia: http://www.ateneonline.net/datos/32_03_Duran_Adela_Guzman.pdf
- Moodle. (2014). *Usando Moodle*. Recuperado el 5 de febrero de 2014, de <https://moodle.org/?lang=es>
- Ramírez, S. (2012). *Orientaciones Didácticas y Técnicas para el Diseño de Aulas Virtuales*. San José, Costa Rica: Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported.
- Rodríguez, B. (s.f.). *Internet como recurso didáctico*. Recuperado el 9 de febrero de 2014, de <http://betty.freehosting.net/>

Rodríguez, E. (2009). Recuperado el 9 de febrero de 2014, de Cuadernos de educación y desarrollo:

http://econpapers.repec.org/article/ervcedced/y_3a2009_3ai_3a9_3a14.htm

- Salinas, H. (2004). Uso de Internet como Herramienta Pedagógica para facilitar el Aprendizaje Elaborativo y Profundo. Santiago.
- Vallejo, C. (18 de octubre de 2013). *Ministerio de Educación y Cultura de España*. Recuperado el 2 de febrero de 2014, de Observatorio tecnológico:<http://recursostic.educacion.es/observatorio/web/es/internet/web-20/1060-la-web-20-recursos-educativos>

CONCLUSIONES

En la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, a pesar de existir un porcentaje mayoritario de docentes con títulos profesionales en ciencias de la educación o psicología educativa, existen docentes que no tienen niveles de formación profesional o que no tienen títulos orientados hacia este campo, lo cual puede desmejorar del proceso de enseñanza-aprendizaje porque incide directamente a la formación de los jóvenes, tanto en el desarrollo de sus destrezas y habilidades así como también en otros aspectos como la solidaridad, el respeto, la justicia, la equidad que contribuyan a la formación de una sociedad enmarcada en el buen vivir.

A pesar de la buena predisposición de los docentes de bachillerato para capacitarse y alcanzar un título de cuarto nivel, se desprende de las encuestas que no hay una institución gubernamental, privada o la propia Institución Educativa que haya realizado mayoritariamente el auspicio de cursos de formación para profesores, dificultando la ejecución del proceso de formación profesional docente en de manera continua.

De acuerdo a los resultados de las encuestas, se identifican debilidades en cuanto a la práctica pedagógica, el desconocimiento de la carrera docente según la LOEI así como la necesidad de reforzar aspectos relacionados con la psicología de niños y jóvenes, técnicas de enseñanza individual, seguimiento de proyectos, manejo adecuado de las TIC's, aplicación de técnicas didácticas y otros, que al ser mejorados contribuirán directamente en la formación de los estudiantes, entregándoles nuevas herramientas y mejores conocimientos para enfrentar los nuevos retos de la sociedad del conocimiento.

En las encuestas se observa que la gran mayoría de docentes consideran que los cursos de formación profesional son necesarios y para ellos es importante estar actualizados, sin embargo se observa que no asisten en forma periódica a estos cursos debido especialmente a la falta de recursos, tiempo disponible y un limitado apoyo de los directivos para ello, lo cual afecta a los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del nivel Bachillerato Técnico de la Unidad Educativa en estudio.

En lo relacionado a la práctica docente, de las encuestas aplicadas se desprende que ninguno de los ítems consultados, supera 70 % de frecuencia de docentes, que realicen alguna actividad *siempre*, pero en general los ítems *siempre* y *casi siempre* sumadas,

superan el 80 %, lo que se considera una calificación general entre buena y muy buena en cuanto a práctica docente, dentro de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles.

De las encuestas a los docentes, dentro de la práctica docente, se ha notado una deficiencia en conocimientos relacionados con la LOEI, los procesos de la carrera docente, la estructura y clima institucional, el tipo de liderazgo de los Directivos, los procesos de planificación Institucional y otros aspectos, limitando la participación de los docentes en la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles como institución, así como su aporte intelectual y profesional a través de ideas, planes para el mejoramiento de procesos, infraestructura, o administración de la organización.

Dentro de la práctica docente se destaca un bajo porcentaje respecto del conocimiento que tienen los docentes sobre la psicología de los estudiantes, siendo este uno de los campos importantes que deben desarrollar los profesores por cuanto facilita entender las inquietudes, comportamientos, necesidades educativas y capacidades de los dicentes, para mejorar y aplicar nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje.

Es necesario que los docentes se capaciten en la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos ya sea en el ámbito académico, cultural, deportivo, social, así como en el manejo adecuado de las TIC's, lo que permitirá que la Institución Educativa cumpla su función y el compromiso social, no solo de impartir nuevos conocimientos a los estudiantes a través de procesos educativos actualizados, sino también de brindar apoyo a la comunidad del sector donde ésta funciona.

RECOMENDACIONES

Las nuevas normativas exigen que los docentes cumplan con determinados perfiles profesionales dentro de la práctica educativa como es el de poseer títulos en ciencias de la educación por lo cual es necesario que la Institución realice las gestiones y brinde las facilidades para que los docentes de bachillerato técnico que no cumplen con este requisito reciban el o los cursos correspondientes, ajustándose de esta manera a las regulaciones educativas actuales.

La institución educativa debe elaborar de un plan de capacitación periódica de los docentes en aspectos propios de la Institución así como aspectos legales, psicopedagógicos, liderazgo, valores y otros orientados a fomentar la participación activa dentro de la organización, así como para contribuir a mejorar la calidad de enseñanza y por ende a entregar mejores ciudadanos a la sociedad.

Los Directivos de la Institución deben promover, dar las facilidades y prestar el apoyo económico, si es posible, para la participación de los docentes en diferentes seminarios, cursos, talleres y toda actividad pedagógica (como el curso propuesto en este proyecto), que permita descubrir nuevas habilidades y adquirir nuevos conocimientos aplicados a la educación y que servirá para mejorar la calidad de Institución y motivar al docente para su desarrollo profesional.

La Institución Educativa debe planificar capacitaciones periódicas en elaboración y planificación de currículos, elaboración y seguimiento de proyectos, métodos de evaluación, aplicación de las TIC's en los procesos de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo a las exigencias del Estado tendientes a mejorar el pensamiento crítico.

Es necesario que se capacite a los docentes en psicología estudiantil, para un mejor entendimiento de las actitudes y comportamientos de los estudiantes en todas las actividades escolares ya sea sociales, culturales, deportivas, para detectar anomalías y corregirlas o en su defecto reconocer habilidades especiales y desarrollarlas, contribuyendo de esta manera a la formación integral que busca la educación actual.

Dentro de la práctica docente en general, la Institución Educativa debe procurar que los aspectos consultados a los docentes deben llevarse a cabo siempre para que tanto la

educación sea de excelencia, como también se promueva la formación integral de los alumnos dentro de un ambiente de calidez y calidad.

De acuerdo a las necesidades expresadas por los encuestados, es recomendable llevar a cabo el curso de aplicación de las TIC's a la educación, con el propósito que los docentes del bachillerato técnico de la Unidad Educativa Santa María de los Ángeles, dispongan de mejores herramientas para facilitar el aprendizaje de los alumnos, captar su interés y desarrollar nuevas habilidades.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarez, L. (15 de enero de 2010). *Red de docentes de américa*. Recuperado el 2013 de abril de 2013, de www.reddolac.org/profiles/blogs/el-papel-actual-del-docente

Alvarez, M. (noviembre de 2005). *La Función Directiva Hoy*. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasallana" El Escorial, España.

Arena, I. (10 de septiembre de 2011). *Gestión del Conocimiento en la Red*. Recuperado el 26 de enero de 2013, de [isabelarenalaranda.blogspot.com/..](http://isabelarenalaranda.blogspot.com/)

Asamblea Nacional. (octubre de 2008). *Constitución de la República*. Quito, Pichincha, Ecuador: Asamblea Nacional.

Asamblea Nacional. (15 de febrero de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Bernal A. (n.d.). *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional*. España: Departamento Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. Recuperado el 05 de febrero de 2013, de <http://wzar.unizar.es/acad/fac/egb/educa/jlbernal/Lid.trnasf.html>

Borges. (2002). *Evaluación de Necesidades*. <http://aborges.webs.ull.es/ep>.

Borges, A. (julio de 2001). *aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf*. Recuperado el 25 de enero de 2013, de aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf

Buele, M. (2011). *Universidad Particular de Loja*. Recuperado el 19 de febrero de 2013, de Educittes: www.aufop.com/aufop/uploaded_files/.../1301587967.pd.

Cabrero y Martinez, C. J. (13 de enero de 2013). *Diseño de Investigación I*. Recuperado el 08 de febrero de 2013, de http://www.aniortenic.net/apunt_metod_investigac4_4.htm

Correa y otros, S. C. (2006). *Función Directiva y el Gestor Educativo*. Recuperado el 05 de febrero de 2013, de www.funlam.ede.co

Francis (th) E mule Science's News. (12 de agosto de 2010). *Francis (th) E mule Science's News*. Recuperado el 19 de febrero de 2013, de <http://francis.naukas.com/2010/08/12/como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profesores-con-40-anos-de-experiencia/>

Galicia, J. (2010). *Comportamiento Organizacional*. Recuperado el 20 de marzo de 2013, de <http://www.mailxmail.com/curso-comportamiento-organizacional-2/estilo-direccion>

García, M. (julio de 2011). *Formación docente y procesos metodológicos de los profesores de la Universidad Agraria de la ciudad de Guayaquil*. Propuesta diseño de un manual de estrategias metodológicas. *Proyecto de Trabajo , Tomo I* , 48-50. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Propio Autor.

Gómez, C. (2006). Evaluación del desarrollo profesional docente: una necesidad del territorio. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos* , 45-46.

González y González, R. V. (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*. Madrid: Revista Iberoamericana de Educación No.43/6.

Gross, M. (06 de junio de 2010). *El Liderazgo Educativo debe ser un Liderazgo Transformador*. Recuperado el 13 de febrero de 2013, de Pensamiento Imaginativo. <http://www.manuelgross.bligoo.com/content/view/823563/El-Liderazgo-Educativo-debe-ser-un-Liderazgo-Transformador.html>

III Acuerdo de Formación Continua. (2009). Guía para la Evaluación de Necesidades Formativas. *III Acuerdo de Formación Continua en las Administraciones Públicas* (pág. 8). Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

Lella, C. D. (2003). Formación docente instituto de estudios y acción social. *Saberes* , 21.

López, J. (2011). *Planificar y evaluar la formación: la evaluación de necesidades formativas*. Recuperado el 26 de enero de 2013, de www.uhu.es/.../presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdefor.

MacMillán, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación Educativa* (quinta edición ed.). (J. L. Posadas, Ed.) Madrid, España: Person Addison Wesley.

Márquez y otros, M. C. (2012). El perfil del docente de enseñanza secundaria desde la perspectiva de los futuros profesionales de la educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* .

Ministerio de Educación. (23 de agosto de 2011). Acuerdo ministerial No. 307-11. *Disposiciones para Instituciones que ofrecen Bachillerato Técnico*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Ministerio de Educación. (05 de julio de 2011). Acuerdo No. 242-11. *Implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Ministerio de Educación. (2012). *Ministerio De Educación*. Recuperado el 31 de enero de 2013, de Desarrollo Profesional Educativo: www.ministerioeducacion.gov.ec

Ministerio de Educación. (2010). *Nuevo bachiller ecuatoriano*. octubre.

Moreno, M. (2008). *Antropología, Psicología y Sociología* (Vol. Vol II). Editorial MAD.

Planificación Bernard 2011. (7 de febrero de 2012). *Características del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano*. Recuperado el 14 de febrero de 2013, de planificacionbv.blogspot.com/.../caracteristicas-del-nuevo...

Rabinowitz, P. (2013). Caja de Herramientas Comunitarias. Recuperado el 13 de febrero de 2013, de Estilos de liderazgo: <http://ctb.ku.edu>.

Ramos, E. (01 de julio de 2008). *Gesteopolis*. Recuperado el 11 de febrero de 2013, de www.gestiopolis.com/.../metodos-y-tecnicas-de-investigacion.htm

Reyes, M. (2009). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Huelva: Universidad de Huelva.

Rodríguez, D., & Vallderiola, J. (2011). *Metodología de la Investigación*. Catalunya: Universidad Oberta de Catalunya.

Saberes. (3 de agosto de 2007). *Cambios educativos y laborales: la educación frente al siglo XXI*. Recuperado el 28 de enero de 2013, de saberes.wordpress.com/

Secretaría de Educación Pública. (junio de 2002). *Formación Docente*. Recuperado el 20 de febrero de 2013, de Formación docente: desafíos de la política educativa. <http://basica.sep.gob.mx/fcms/cds08.pdf>

Suarez, M. (1990). Need assesment studies. En M. Suarez, *Handbook of reserchh on de teacher educación* (págs. pgs: 26-31). Nue York: McMillan.

Taboada, J. (2008). El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador. *Nuevo Diario.com.in*, 1.

Torres del Castillo, R. M. (23 de noviembre de 1999). Nuevo papel docente ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo? *Proyecto Principal de Educación en América Latina y el Caribe* , 44-45.

Ups. (2011). *Determinar el diseño de la investigación*. Recuperado el 07 de febrero de 2013, de dspace.ups.edu.ec/bitstream/.../736/.../CAPITULO%20II.p

User, S. (24 de ago de 2011). *Profesores unidos para servir*. Recuperado el 30 de sep de 2013, de [Nuevo bachillerato ecuatoriano: http://profesoresunidos.com/index.php/portfolio/50-nuevo-bachillerato-ecuadoriano](http://profesoresunidos.com/index.php/portfolio/50-nuevo-bachillerato-ecuadoriano)

Valda, J. (2011). *Objetivos Organizacionales*. Recuperado el 27 de enero de 2013, de jcvalda.wordpress.com/2011/.../objetivos-organizacionale.

ANEXOS
Anexo 1

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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



Hna. Melinda Vera C.
R.F.N.



Anexo 2

CURSO DE FORMACIÓN

Módulo I: TIC's y Educación.

- Aspectos legales de la educación
 - La Constitución del Ecuador
Artículos relacionados a la Educación
 - Ley Orgánica de Educación Intercultural
Aspectos relevantes en el ámbito educativo
 - Reglamentos relacionados.
- TIC's en los procesos educativos. Tecnología en el aula.
 - Importancia de las TIC's como mediadoras en el proceso educativo.
 - Funciones de las TIC's en la educación.
- Internet como Herramienta Pedagógica.
 - Aplicaciones educativas de Internet.
 - Ventajas e inconvenientes del uso del internet en la educación.
- TIC's en las modalidades educativas convencionales.
 - Que es una modalidad educativa convencional.
 - Educación convencional vs educación en línea.
- Documentos de Ofimática, Diagramación, Revistas Digitales.
- Materiales y Herramientas para docentes.
 - Jclíc.
 - Hot potatoes.
- Búsqueda, palabras claves. Glosarios Electrónicos
 - Trucos y técnicas avanzadas de búsqueda en Google.

Módulo II: E-LEARNING

- Elementos. Pros y contras. Todo es posible. Paradigmas.
- Estrategias y herramientas. Solución de Problemas.
- Plataformas educativas.
 - Conceptos básicos.
 - Características.

Módulo III: Comunicación

- Trabajo cooperativo y aprendizaje colaborativo.
- Aprendizaje Sincrónico y Asincrónico.
- Interacción asincrónica (correo electrónico, foros sociales, foros académicos, wiki, blog)

- Interacción sincrónica (chat, video conferencias)

Módulo IV: Recursos WEB 2.0

- Uso didáctico de herramientas web 2.0.
 - Wikis.
 - Blogs
 - Videos
 - Presentaciones Web
 - Redes Sociales.
- Moodle.
 - Tipos de perfiles de acceso
 - Navegación básica.
 - Entorno de un curso.
 - Bloques/módulos.
 - Recursos y actividades.
 - Operaciones básicas.

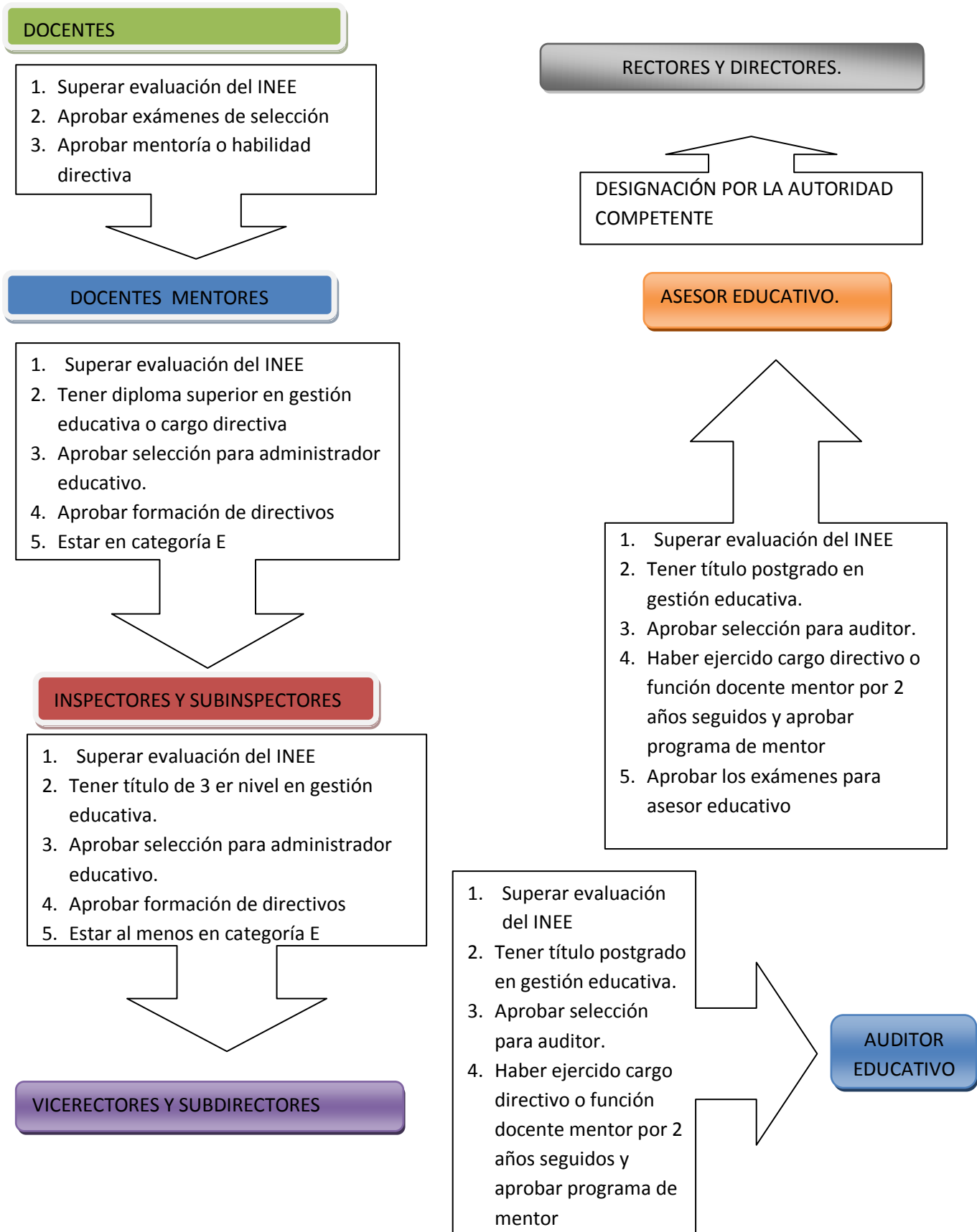
Anexo 3

COMPETENCIAS ACTUALES DE LOS DOCENTES

COMPETENCIAS DEL NUEVO DOCENTE		
CUALIDAD	COMPETENCIA	ASIGNATURA (TABLAS 32 y 33)
DIRIGIR	Domina de la materia, provoca y facilita el aprendizaje aún cuando existan diferencias de edades, procura fomentar aprendizajes significativos.	PEDAGOGÍA EDUCATIVA EL ARTE COMO PEDAGOGÍA EDUCATIVA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A CARGO
PROVEER MOTIVACIÓN	Desarrolla en los alumnos cualidades indispensables para el futuro, es motivador de actitudes que favorezcan el aprender, el trabajo en equipo, receptividad al cambio versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptación a situaciones.	TEORÍAS DEL APRENDIZAJE
DEMOSTRAR INTEGRIDAD	Conoce de psicopedagogía, didáctica, cultura general, actualización continua, metodología se informa regularmente gracias a los medios de comunicación y otras fuentes de conocimiento, a fin de ayudar en la comprensión de los grandes temas y problemas del mundo contemporáneo; detecta oportunamente problemas sociales, afectivos, de salud, de aprendizaje, etc.)	MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS PSICOPEDAGOGÍA NUEVAS ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS TECNICAS DE LECTURA, MÉTODOS Y RECURSOS DIDÁCTICOS NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN
LIDER	Desarrolla los valores y actitudes positivas, conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser; establece metas, hábitos de estudio, perseverancia, autoestima, meta-cognición pero siempre con la idea de que el estudiante construya las habilidades necesarias para que sea autónomo.	VALORES Y EDUCACIÓN
PROMOVER LA SOLIDARIDAD	Identifica y es sensible a los problemas de la comunidad, y se compromete con el desarrollo local; responde a los deseos de los padres respecto a los resultados educacionales, a la necesidad social de un acceso más amplio a la educación y a las presiones en favor de una participación más democrática en las escuelas	
LEAL	Es percibido por los alumnos a la vez como un amigo y un modelo, alguien que les escucha y les ayuda a desarrollarse, otra cualidad fundamental que debe tener un profesor es la empatía, saber ponerse en el lugar de sus alumnos.	PSICOPEDAGOGÍA
DEMOSTRAR EMPRESARIAN TO	Toma iniciativas en la puesta en marcha y desarrollo de ideas y proyectos innovadores, capaces de ser sostenidos, irradiarse e institucionalizarse.	DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR GERENCIA/GESTION EDUCATIVA

CUALIDAD	COMPETENCIA	ASIGNATURA (TABLAS 32 y 33)
PROMUEVE LA SOCIABILIDAD	Desarrolla aptitudes para el diálogo, para saberse expresar buscando la atención de los alumnos... y transmitiendo su pasión por la asignatura	PSICOLOGÍA EDUCATIVA
PROMOVER LA DISCIPLINA	Enseña qué, cómo, por qué y regula los comportamientos en las aulas hoy, por lo general, falta disciplina. El profesor debe ser una persona capaz de dominar cualquier situación que se plantee en el día a día, sin perder el control de la situación, pero sin demasiada rigidez que lo convierta en una figura lejana y aburrida para el alumno	GERENCIA/GESTION EDUCATIVA
PROMOVER LA ORGANIZACIÓN	Planifica y programa los procesos de enseñanza y tener en cuenta que en este proceso intervienen dos partes, el educador y los educandos y debe haber una constante interrelación entre ambas	DISEÑO Y PLANIFICACIÓN CURRICULAR
PROMOVER LA COLABORACIÓN	Participa, junto con sus colegas, en la elaboración de un proyecto educativo para su establecimiento escolar, contribuyendo a perfilar una visión y una misión institucional, y a crear un clima de cooperación y una cultura democrática en la escuela;	DISEÑO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS PROGRAMACIÓN ORIENTADA A PROYECTOS POLITICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN
PROMOVER LÍDERAZGO PARA EL CAMBIO	El líder transformacional considera que desempeña un rol simbólico de autoridad que le permite ser el "representante institucional" de la organización y, como tal, debe dar ejemplo de trabajo duro, disponibilidad y honestidad en sus actuaciones, que deben ser coherentes con la visión, misión y valores de la organización.	GERENCIA/GESTION EDUCATIVA
ADMINISTRAR	Diseñar políticas sin importar su implementación: las organizaciones deben implementar políticas en base a lo que ellas disponen, tecnologías, normativas, actitudes culturales, intereses en conflicto, etc., la política aplicada, puede ser diferente a la diseñada inicialmente luego de haber sido gerenciada.	GERENCIA/GESTION EDUCATIVA POLITICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACIÓN

Anexo 4 CARRERA DEL DOCENTE



ESCALAFÓN DOCENTE.

CATEGORÍAS

J.- Es la categoría de ingreso cuando el docente es bachiller

I.- Categoría de ingreso en caso que el docente sea tecnólogo o profesor y tenga 02 años de instrucción.

H.- Categoría del primer ascenso de un tecnólogo o profesor de educación especial, tener 4 años de experiencia, haber realizado el curso de instrucción y haber aprobado examen de ascenso.

G.- Carrera de ingreso del docente con título de licenciado en ciencias de la educación o de docente de otras disciplinas con postgrado en docencia. Debe tener programa de instrucción y es categoría de ascenso para categoría H

F.- Categoría de ascenso para docentes de categoría G con 4 años de carrera docente pública y cursos aprobados. Es categoría de ascenso para profesores con 12 años de experiencia y hayan aprobado los cursos de formación.

E.- Categoría de ascenso para docentes con categoría G y 8 años de experiencia, también para profesores con 16 años de experiencia: En ambos casos aprobar el curso de formación y proceso de evaluación.

D.- Categoría de ascenso para:
Docentes con 12 años de experiencia de la categoría G y para profesores con 20 años de experiencia
Aprobar los cursos de instrucción y pruebas de ascenso.
Tener título de cuarto nivel.

C.- Categoría de ascenso para:
Docentes con 16 años de experiencia y para docentes con 24 años de experiencia
Aprobar los cursos de formación o programa de mentoría, y proceso de evaluación.

B.- Categoría de ascenso para:
Docentes con 20 años de experiencia que ingresen en categoría G, para profesores con 28 años de experiencia.
Haber aprobado cursos de formación o programa de mentoría y evaluaciones correspondientes.
Requisitos: Poseer título de maestría en el ámbito educativo.
Haber publicado una experiencia exitosa o innovadora.
Haber sido asesor educativo, directivo o auditor con evaluación muy buena.

A.- Categoría de ascenso para:
Docentes con 24 años de experiencia que ingresen a la categoría G y para profesores de 32 años de experiencia.
Aprobar los cursos de formación y las evaluaciones correspondientes. Requisitos: Poseer título de maestría en el ámbito educativo.
Haber publicado una experiencia exitosa o innovadora.
Haber sido asesor educativo, directivo o auditor con evaluación excelente.

REMUNERACIONES

Capacitación
Profesionalización
Responsabilidad
Experiencia
Relacionada con el título que ostente en cada grado

REMUNERACIÓN VARIABLE POR EFICIENCIA.- Otorgada por el instituto de Evaluación Educativa:

Altas calificaciones en pruebas aplicadas por Instituto.

Docentes cuyas Instituciones obtengan altas calificaciones otorgadas por el instituto.

Docentes cuyas Instituciones demuestren mejoras sustanciales en calificaciones del Instituto.

JORNADA LABORAL. 40 horas laborables a la semana:

06 horas diarias para jornada pedagógica

02 horas diarias para preparación de clases, revisión de currículo, de tareas, actividades de vinculación.

PERDIDA DE FUNCIONES.- Un docente puede perder cualquiera de las funciones en caso de ser sancionado luego de un sumario administrativo, siguiendo el debido proceso.

CONCESIÓN DE ESTÍMULOS Publicación de experiencias innovadoras previa calificación ANEN.

Publicar una investigación en el ámbito de su función.

A la jubilación de manera voluntaria y el estímulo para la jubilación conforme a la Constitución

Acreditación del tiempo de servicio para docentes que laboran en educación pública, privado, etc.

Comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional.

Reconocimiento a docentes que cumplan 25 años el 13 de abril de cada año.

A docentes e instituciones que hagan importantes aportes a la comunidad.

Anexo 5

MODELO DE ENCUESTA



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	
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	--

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:										
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14					
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:					SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:					1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____										

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

(Puede señalar más de una)

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
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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