



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Técnico Daniel Hermida, de la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca,  
periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTORA: Jarro Gualpa, Verónica Elizabeth.**

**DIRECTOR: Buele Maldonado, Mariana Angelita, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Mariana Angelita Buele Maldonado.

### DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Daniel Hermida, de la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013. Realizado por Jarro Gualpa Verónica Elizabeth, 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, Jarro Gualpa Verónica Elizabeth declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Daniel Hermida, de la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013., de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mariana Angelita Buele Maldonado, Mgs. director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice:

“Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f. ....

Autora: Jarro Gualpa Verónica Elizabeth

Cédula: 0104859954

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, a mis padres, hermanos, familia en general, por su ejemplo de perseverancia, a los profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, en especial a mi Directora de Tesis Mariana Buele Mgs, quienes con paciencia, dedicación y su aporte valioso en conocimientos y experiencia me han sabido guiar para conseguir una meta más en la vida.

Verónica E. Jarro G.

## **DEDICATORIA**

El Presente trabajo está dedicado y dirigido a mis padres Miguel y Lilia, que con su amor fundamental y su apoyo constante, me han enseñado el valor fundamental y el esfuerzo necesario para alcanzar las metas propuestas.

Así también a mis hermanos Pedro y Martín, que me han estado apoyando siempre, a mi familia en general, a mis amigas, amigos, compañeros de trabajo, por su respaldo desinteresado.

Verónica E. Jarro G

## INDICE DE CONTENIDOS

	PAG
Portada	i
Aprobación del director	ii
Auditoría y Cesión de derechos	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Índice de Contenidos	vi
Índice de cuadros y figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCION	xiii
CAPITULO 1: MARCO TEORICO	1
1.1 Necesidades de formación	3
1.1.1 concepto	3
1.1.2 tipos de necesidades formativas	4
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.1.5 Modelo de análisis de necesidades (Modelo de rosett De kaufman, de D`Hainaut, de cox y deductivo)	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	
1.2.1 Análisis organizacional	8
1.2.1.1 la educación como realidad y su proyección	9
1.2.1.2 metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	10
1.2.1.3 recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa	10
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	11
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano	12
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI-plan decenal)	13
1.2.2 Análisis de la persona	
1.2.2.1 Formación profesional	15
1.2.2.1.1 Formación inicial	16
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	17
1.2.2.1.3 formación técnica	17

1.2.2.2 Formación continua	18
1.2.2.3 la formación del profesorado y su incidencia en el proceso De aprendizaje	19
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de Educación	19
1.2.2.5 Características de un buen docente	21
1.2.2.6 profesionalización de la enseñanza	22
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	23
1.2.2 Análisis de la tarea educativa	
1.2.3.1 La función del gestor educativo	24
1.2.3.2 la función del docente	24
1.2.3.3 La función del entorno familiar	25
1.2.3.4 la función del estudiante	26
1.2.3.5 Cómo enseñar y como aprender	27
1.3 Cursos de formación	
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente	28
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	29
1.3.3 diseño, planificación y recursos de cursos formativos	29
1.3.4 importancia de la formación del profesional en el ámbito De la docencia	30
CAPITULO 2: METODOLOGIA	32
2.1 Contexto	33
2.2 Participantes	37
2.3 Diseño y métodos de investigación	
2.3.1 Diseño de la investigación	43
2.3.2 Métodos de investigación	44
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	
2.4.1 Técnicas de investigación	44
2.4.2 instrumentos de investigación	45
2.5 Recursos	
2.5.1 talento humano	45
2.5.2 materiales	45
2.5.3 Económicos	45
2.6 Procedimientos	46

CAPITULO 3: DIAGNOSTICO, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	47
3.1 Necesidades formativas	48
3.2 Análisis de formación	62
3.2.1 la persona en el contexto formativo	62
3.2.2 La organización y la formación	63
3.2.3 La tarea educativa	66
3.3 Cursos de formación	68
CAPITULO 4: CURSOS DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE	78
4.1 tema del curso	79
4.2 modalidades de estudio	79
4.3 Objetivos	79
4.4 dirigido a:	79
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	79
4.4.2 requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	79
4.5 Breve descripción del curso	80
4.5.1 contenidos del curso	82
4.5.2 Metodología	101
4.5.3 evaluación	102
4.6 Duración del curso	102
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	103
4.8 Costos del curso	106
4.9 Certificación	106
4.10 Bibliografía del curso de formación	107
CONCLUSIONES	108
RECOMENDACIONES	109
BIBLIOGRAFIA	111
ANEXOS	114

## Índice de Cuadros y figuras

Participantes	
Tipo de Institución	33
Tipo de bachillerato que ofrece	347
Si el bachillerato es técnico a que profesional atiende	35
Conoce de algún bachillerato que se esté gestionando	36
Genero	37
Estado civil	38
Edad	39
Cargo que desempeña	40
Tipo de relación laboral	40
Tiempo de dedicación	41
Nivel más alto de formación	42
Necesidades formativas	
Su titulación en pregrado tiene relación con	48
Si posee titulación de postgrado este tiene relación con	50
Le resulta atractivo seguir un programa de formación	51
En que le gustaría formarse	52
Es importante seguirse capacitando en temas educativos	52
Como le gustaría recibir la capacitación	54
En que horarios le gustaría capacitarse	55
En que temáticas le gustaría capacitarse	56
Obstáculos que le impiden capacitarse	57
Motivos por los que se imparten cursos	58
Motivos por los que ud. Asiste a un curso de capacitación	60
Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de una capacitación	61
Análisis de formación	
La persona en el contexto formativo	62
Ud. Ha impartido cursos de capacitación	62
La organización y la formación	
Conoce si las autoridades ofrecen cursos de capacitación	63
La institución ha propiciado cursos en los últimos años	63
En casos de existir cursos se realizan en función de	64
Los directivos de su institución fomentan la participación del	
Profesorado	65

La tarea educativa	
Las materias que imparten tienen relación con su formación	66
Años de bachillerato a los que imparte asignaturas	67
Cursos de formación	
Número de cursos a los que ha asistido	68
Total horas	69
Hace que tiempo lo realizo	70
El curso que ha asistido lo hizo con el auspicio de	71
En lo relacionado a su práctica pedagógica	73

## RESUMEN

La presente tesis se fundamenta en una investigación, sobre las Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico Daniel Hermida, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, período lectivo 2012-2013.

Para detectar la posible necesidad de formación de los docentes, se aplicó un Cuestionario dado por la Universidad Técnica Particular de Loja a 13 docentes del bachillerato, del colegio antes mencionado, mediante una investigación de tipo descriptivo-exploratorio, se pudo realizar una tabulación de los resultados, obteniendo como conclusión la necesidad de formación sobre la vocación docente.

De tal manera, se propicia un curso de capacitación con el tema, "*Estrategias de formación para fortalecer la vocación docente*", donde se especifica temas relacionados a la vocación, competencias y práctica docente. Pretender entonces una educación de calidad y calidez en beneficio de los estudiantes.

Las necesidades de capacitación de los docentes investigados, propiciaron temas de interés e importancia para la elaboración del curso de capacitación, el mismo que es eficaz dentro de toda formación y práctica docente.

**PALABRAS CLAVES:** Necesidades, Formación, Vocación, Practica decente, Calidad, Calidez.

## ABSTRACT

This thesis is based into a searching about necessities in the teaching learning-process in teachers of bachillerato. This investigation was elaborated in the Tecnico Daniel hermida high School in Cuenca town, Azuay province, 2012-2013 year.

Therefore, the University Tecnica Particular of Loja gave us a list of questions that teachers were asked so that information was collected given as a result the sense of teaching in other words *love of teaching*.

As a result of that, I have created a teaching learning training, with the title ways of teaching to improve vocation teaching. Here you will find different topics such as *Vocation Proficiency* and teaching knowledge with the aim to get better the system education.

The training necessities of the investigated teachers in the survives provided interesting topics to make training courses which is effective into vocational training.

**KEY WORDS:** necessities, training, vocation, proficiency teaching, knowledge attribute, warmth

## INTRODUCCION

El Ecuador buscando siempre un progreso continuo, pretende cambiar la educación radicalmente, por ende la educación general y en especial el sistema de educación del bachillerato siendo un área estratégica de desarrollo, de cambio y en sí de investigación, el mismo que ha motivado a instituciones superiores a apoderarse de dichas investigaciones. La formación del docente ecuatoriano, es sin duda, primordial para invertir un capital significativo y lograr mejoras educativas.

Se puede señalar que La Educación en el Ecuador busca la universalidad y calidad de la misma, es así, que en la LOEI Ley Orgánica de Educación Intercultural (Educación, 2011)), en su artículo 26 establece que *“la Educación es un derecho fundamental de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, que constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir”*

Sin embargo pese a esta normativa legal, la educación en el Ecuador necesita de un cambio sustancial y de continuo progreso para cumplir con el objetivo que se pretende, una educación de calidad y calidez, propiciando cursos de formación para docentes de todos los niveles, y en concreto para docentes del Bachillerato, siendo responsabilidad del estado propiciar, financiar y crear estrategias que garanticen el cumplimiento de los cursos de formación en pro y beneficio de la educación del Ecuador.

En consecuencia, esta investigación se deriva de un proyecto macro de la UTPL, donde se estructuraron 2 guías didácticas, Proyecto de Investigación I (2012) y Proyecto de Investigación II (2013) a cargo del Mgs. Fabián Jaramillo. La clave del presente proceso investigativo (Jaramillo, 2012) radica en que debido a las últimas reformas educativas, es necesario: conocer las necesidades de formación y capacitación de los docentes, por tal motivo se plantea el tema diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período 2012-2013.

Es menester identificar que, dicha investigación se fundamenta en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, donde se pretende una educación universal, con igualdad de derechos y responsabilidades, en todos y cada uno de los rincones del territorio Ecuatoriano, pretendiendo una educación de calidad y calidez.

Otra variable importante a considerar en el presente estudio es la gestión pedagógica del docente, la preparación del mismo para desempeñarse en el ámbito educativo, como también la disposición para prepararse día con día en la formación necesaria para su cátedra e ir innovando estrategias, mecanismos y formas para poder llegar de una manera dinámica y pertinente hacia sus estudiantes.

Con respecto al desarrollo del trabajo de Investigación, se contó con la participación de los docentes del bachillerato del Colegio Técnico “DANIEL HERMIDA”, de la parroquia Santa Ana, del cantón Cuenca, de la Provincia del Azuay. Y dando la estructuración previa de la investigación y solicitando los permisos necesarios y pertinentes determinó la consecución del éxito de la misma. Es importante destacar la colaboración del Rector de la Institución, sin embargo es factible considerar la falta de apoyo y seriedad por parte del personal docente al llenar los cuestionarios de investigación, se evidencia que existe una sobrevaloración por parte de los docentes, imposibilitando contar con el apoyo de los maestros en su totalidad, siendo 16 docentes del bachillerato solo se contó con el apoyo de 13 profesores.

En este sentido la investigación, estuvo orientada en base a 4 objetivos específicos, para cumplir con el objetivo general, que es la identificación de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato. Dentro de los objetivos específicos tenemos:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, este objetivo trata de brindar información necesaria para identificar teorías, en torno, al tema investigado, el mismo que fue difícil su consecución debido a las grandes informaciones e investigaciones relacionadas en general con el tema, y los temas específicos no se los pudo encontrar con gran facilidad.

Como segundo objetivo de investigación es, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, para conseguir el mismo se realizó la aplicación de un cuestionario a los docentes de la Institución antes mencionada, el mismo que no se contó con la seriedad y responsabilidad por parte de los investigados.

Para culminar con el tema de investigación tenemos por objetivo, diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada, y es a partir de la aplicación de los cuestionarios y percibiendo su debilidad como mínimo porcentaje se

obtuvo el tema Formación “ESTRATEGIAS DE FORMACION PARA FOTALECER LA VOCACION DOCENTE”

En relación a la metodología utilizada es de tipo investigación-acción, ya que sus características generan conocimientos y producen cambios, su estudio es transeccional/transversal, pues recoge datos en un momento único, es exploratorio-descriptivo, ya que, se aplicó el cuestionario a docentes y de estos resultados se harán descripciones.

Finalmente el curso de formación que se ha desarrollado, es para beneficio exclusivo de los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Daniel Hermida, que presentan la necesidad de un curso de formación sobre la vocación docente, ya que, es importante que el docente tenga vocación para enfrentarse y trabajar en el mundo de la educación, de tal manera se pretende un curso de formación que será beneficioso para todos los profesionales de la Institución.

## **CAPITULO 1: MARCO TEORICO**

Ante todo se puede considerar que la educación actual debe estar acorde a las necesidades de la sociedad, por ende se debe motivar a los docentes para su capacitación continua y mejoramiento de su metodología en las técnicas de enseñanza-aprendizaje, tratando de erradicar por completo la educación tradicionalista.

Se evidencia, el gran avance de la educación que se ha dado en la actualidad en torno a dos aspectos de relevancia, uno en lo que se refiere al bachillerato unificado y dos a las evaluaciones institucionales, tanto de docentes como de directivos, conocido como la aplicación de los estándares de calidad.

Es así, que los profesionales de la educación deben ir día tras día capacitándose para brindar una mejor aprendizaje a los alumnos, el bachillerato se ha unificado con el afán de que los estudiantes sean los beneficiarios directos y por ende no se dé una deserción de los mismo, se pretende que los docentes tengan también el mismo entusiasmo de trabajo, se encuentren ya sea en zonas rurales como en zonas urbanas, pues de esa manera asegurar que aquel estudiante que por cualquier motivo tenga que abandonar una institución, pueda asistir a otra sin ningún problema, pues todas las instituciones tienen ese hilo conductor, de estar a la par en aprendizajes.

No obstante y frente a esta realidad, se ha realizado la aplicación del Cuestionario “NECESIDADES DE FORMACIÓN” para los docentes del bachillerato, y así conocer y sondear sobre la preparación que tienen los docentes del Colegio Técnico “Daniel Hermida”, de la Parroquia Santa Ana del cantón Cuenca, de la Provincia del Azuay, y de esta manera, identificar la importancia que el personal docente del bachillerato de esta Institución da a la capacitación y crecimiento profesional, como también a las dificultades que impiden que ellos se sigan capacitando.

La presente Investigación aborda 3 categorías importantes. Las mismas que se detallan a continuación.

*La necesidad de formación:*

*Análisis de las necesidades de formación*

*Cursos de formación.*

## 1.1 Necesidades de formación

### 1.1.1. Concepto.

Las necesidades de formación son definidas como deficiencias, problemas, que perciben los docentes en el desarrollo de la enseñanza, pues, no cuentan con una preparación pedagógica acorde con los cambios tecnológicos educativos y también a los cambios suscitados últimamente en torno a la educación.

En este sentido es primordial hacer una reflexión sobre la práctica docente, y determinar que ésta actividad debe ser fundamentada en la teoría y la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, debe establecerse un pensamiento y situaciones que propicien la actualización del docente y su formación permanente en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

De la misma forma, para establecer un aprendizaje de calidad, es necesario, contar con docentes bien formados para que trabajen por ello, y mancomunadamente con las familias y la sociedad a fin de promover buenos ciudadanos. Rojas C, citado por Judith Mata (2013, pág. 31) *El docente tiene que estar en constante formación, para tener la disposición, la voluntad y afinidad para desempeñar este proyecto. Debe ser un permanente y eterno investigador, un científico de la educación.*

Del párrafo anterior se puede deducir que el dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación y confianza; así como afectivas entre el alumno, unidad académica y el docente, siendo el docente el investigador, el científico, y el precursor de una buena educación.

Para concluir, frente a esta realidad se puede decir que la educación, debe responder a las necesidades, intereses, y problemas del educando y de la comunidad, y para lograr esto se requiere de un proyecto global de educación como también de un proyecto particular, en cada institución y en cada comunidad. Pero ningún proyecto podrá lograrse, o podrá tener el impacto deseado, si los involucrados en su ejecución no están preparados adecuadamente.

### 1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Sin duda alguna, es necesaria la preparación de los docentes en diferentes áreas, pero no solo se necesita saber qué tipo de necesidad presentan los docentes, sino también conocer la importancia que ellos dan a las formaciones, si bien es cierto, la educación gira en torno al aspecto de calidad y calidez, las necesidades formativas deben ser de interés y de relevancia.

(Clelia, 2007) En su libro publicado expresa que las necesidades de formación son: *las prácticas de aula y la demanda de formación para aprender “como” hacer lo mejor: las disciplinas y la solicitud de formación pluridisciplinar; la política educativa como demandas de formación, la institución educativa considerada lugar de anclaje de la formación, la taxonomía de las necesidades de formación. (P. 8)*

(Maslow 1954), las necesidades formativas son fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y de estima y de autorrealización. (P. 11)

En consecuencia, Estos tipos de necesidades anotadas anteriormente son indisociables, tienen similitud de las necesidades proporcionadas por Pineda Bàez, con Maslow, pues en la práctica se van a relacionar mutuamente, y son parte de la realidad del sistema educativo de nuestro país, de tal manera, que se debe poner cuidado de donde provienen las necesidades de formación de los docentes, siendo estos, los tipos de necesidades más relevantes y hay que tener cuidado y sobre todo brindar el interés necesario en torno a estos temas.

### 1.1.3. Evaluación de Necesidades Formativas.

Para entender una educación de calidad es importante conocer a que se refiere el sistema educativo de calidad, pues ésta cumplirá su objetivo si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable, la finalidad de la evaluación de necesidades es proporcionar conocimientos sobre una situación que afecta a una persona o un grupo.

Para (Joyce, 1996) ... el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las Necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional y que ésta incentive su motivación profesional (P. 341-342)

(Hervas Gómez Y Martín Nogales, 1996) *El objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación. (P. 2)*

De las citas anteriores se concluye, que es a partir de la detección de los tipos de necesidades del profesorado, que propiciarán, la construcción de un curso de formación o capacitación, para cubrir las necesidades de la mayoría del personal docente, de tal manera que permita con este curso solventar todas aquellas inquietudes o vacíos que se presenten.

Por último, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es, delimitar las áreas en las cuales no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

#### 1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La formación del profesorado en los niveles básico y bachillerato sigue siendo objeto de estudio, debido a las grandes demandas de la sociedad, y también a los grandes avances que se da en torno a la tecnología, al nuevo reto de afrontar a las conocidas TIC.

(Serrano, 1994) En su publicación realiza una investigación sobre este tema y concluye que los docentes demandan investigación científica y práctica, y así poder dar respuesta a sus percepciones y necesidades sentidas.

Dentro de las necesidades formativas del docente, según Serrano, tenemos:

1. Formación en la función del maestro
2. Adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente (observación, entrevista, hábitos de trabajo)
3. Aprender a diseñar, elaborar proyectos educativos.

4. Manejo de las TIC
5. Adquisición de estrategias de Investigación en el aula.
6. Trabajo en equipo y cooperación entre profesores. (P. 8)

Para terminar y en torno a la cita antes mencionada, se debe superar y buscar mecanismos para abordar todas y cada una de las necesidades de formación que se pudieran presentar en los diferentes docentes, necesidades que deben ser cubiertas para enfrentarse así a los grandes avances y cambios científicos y tecnológicos que aquejan a la sociedad actual.

De ahí, las necesidades formativas del docente no deben dejarse de un lado, como algo en segundo plano, más bien deben constituirse como prioridades por parte de las entidades descentralizadoras para solventar y sobre todo llenar el vacío que existe en poca o gran escala en los docentes.

1.1.5. Modelos de Análisis de Necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'hainaut, de Cox y deductivo.).

Los modelos para identificar las necesidades desde una perspectiva general pueden ser de acuerdo a la que cita (Clara, 2006, págs. 44-45)

#### **Modelo de Rosset**

- Gira en torno al análisis de necesidades de formación.
- Elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos.

#### **Modelo de Kaufman**

Elementos fundamentales: Participantes en la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.

En prestación de servicios.

Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas, resultados finales, priorización de necesidades.

Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:

1. Tomar decisiones de planificar.

2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
5. Determinar las condiciones existentes.
6. Determinar las condiciones que se requieren.
7. Conciliar discrepancias de los participantes.
8. Asignar prioridades entre discrepancias.
9. Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
10. Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

### **Modelo de Cox**

- Elementos fundamentales: Institución, profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas percibidos
  - por el profesional
  - por los implicados
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar:
  - Tácticas para lograr las estrategias
  - Evaluación
  - Modificación, finalización o transferencia de la acción

### **Modelo de D'Hainaut** (D`hainaut citado por Manuel Reyes, 1979, págs. 12-13)

Establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan

**Modelo deductivo** (Determinación de las Necesidades educativas, s.f., pág. 21) El modelo deductivo se inicia con una lista predeterminada de objetivos o resultados, estos objetivos se derivan de valores y datos empíricos, los interesados utilizan listas para determinar su utilidad, de estas listas se derivan las metas para la educación y se reúnen datos para determinar el punto donde pueda haber verdaderas discrepancias.

El punto de partida de este modelo es la identificación y selección de las metas existentes para la educación, luego de esto se desarrollarán medidas de criterio (indicadores) que pueden ser representativas de ciertas conductas. A partir de esto se reúnen los datos de realización, respecto a que si se satisfacían o no los indicadores, el siguiente paso será establecer los objetivos adecuados y el desarrollo de un programa educativo apropiado, que pueda ser aplicado, evaluado y revisado.

En síntesis, para este método es importante plantear en primer lugar las metas, y luego de realizar todos los pasos necesarios para la consecución de estas metas, podremos deducir si la investigación utilizando este método fue factible o no.

De las citas anteriores y haciendo un análisis comparativo de los diferentes autores se concluye, que cada uno de ellos parte de una necesidad, de un interés por parte de los investigados o de los participantes, y siguen una secuencia o un programa para satisfacer estas necesidades, es decir, los cursos de formación se dan a partir de una realidad, de una investigación, de necesidades frente al sector, a la situación, etc., a partir de los cuales se formulan estrategias, técnicas, métodos para solucionar y dar respuesta a estas necesidades.

## 1.2. Análisis de las necesidades de formación

### 1.2.1. Análisis organizacional.

Sin duda, los docentes son parte de una organización, indispensable dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje por ende, necesitan del apoyo constante en preparación y capacitación, en la formación de diferentes aspectos para cumplir con la misión del Ministerio de Educación.

(Chiavenato, 2007, pág. 6) Expresa que una organización es un sistema de actividades coordinadas entre 2 o más personas, y que una organización existe cuando las personas son capaces de comunicarse, estén dispuestas a una acción conjunta, para así alcanzar un objetivo común.

En consecuencia, el sistema educativo está constituido por varios actores, entre ellos los docentes, que deben comunicarse y trabajar conjuntamente, para desenvolverse de la mejor manera dentro del campo educativo, tomando en cuenta que, la cultura, la sociedad

actual son entes reguladores de su formación, ya que las mismas deben ir a la par, pues la una siempre va a depender de la otra y viceversa. Propiciando de tal manera cursos de formación pertinentes, oportunos y veraces, que estén actualizados y que el estado garantice la permanencia de los mismos.

En fin, los docentes son parte de una organización, no habría educación sin docencia, ni tampoco docencia sin educación, tanto el estado como precursor de creación de cursos de capacitación y formación velará por una implementación de cursos de formación y por otra parte los docentes asumirán su responsabilidad de valorar, respetar y sobre todo responsabilizarse en el cumplimiento y participación activa a dichos cursos.

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

La importancia que en los últimos tiempos ha tenido la educación es impactante, pues ha avanzado circunstancialmente, el Estado está haciendo esfuerzos por ofrecer una educación de calidad y calidez, y busca optimizar espacios necesarios para la construcción de escuelas, colegios y de esa manera cubrir las necesidades educativas en todos y cada uno de los rincones del territorio Ecuatoriano.

( Munch L, Galicia E, Jimenez S, Patiño F, Pedronni F, 2010, pág. 29) La Educación es un proceso cuya finalidad es el desarrollo integral de los seres humanos, mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias que les permitan desarrollarse efectivamente en la sociedad.

(Unesco, 2004, pág. 18) *La Finalidad de la Educación debe ser no solo formar jóvenes con miras a un oficio determinado, sino sobre todo capacitarlos para que puedan adaptarse a tareas diferentes y perfeccionarse sin cesar, a medida que evolucionan las formas de producción y las condiciones de trabajo; así, la educación debe tender a facilitar la reconversión profesional.*

De las citas anteriores, se puede decir, que la educación es un factor primordial, no sólo es vista, como un instrumento de la cultura que permite al hombre desarrollarse en el proceso de la socialización, sino que es considerada como un proceso vital, complejo, dinámico y unitario que debe descubrir, desarrollar y cultivar las cualidades del estudiante,

formar integralmente su personalidad para que se solvente a sí mismo y sirva a su familia, el estado, y la sociedad.

Finalmente, estamos ante un elemento primordial en la enseñanza que es el EDUCADOR, quien necesita ser un pedagogo, un maestro y sobre todo un ejemplo, para de esa manera sobrellevar una educación pertinente, además necesita no solo contar con su título para ser docente, necesita tener vocación para hacer de su profesión la más hermosa de las profesiones. El Ecuador vive un período de amplias realizaciones y cambios, pero, lo que es más importante, de crecientes preocupaciones respecto de la enseñanza que se brinda.

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

El Ecuador velando siempre por brindar una educación de calidad y calidez se formula metas para abrir y cumplir con el objetivo planteado.

Las metas planteadas por el Ministerio de Educación en su reglamento de la (Educación, 2011, págs. 8-11) son las siguientes:

- Lograr el acceso y la permanencia de todos los ecuatorianos y ecuatorianas a diez años de educación básica de calidad.
- Adoptar estándares de calidad en educación, considerando la diversidad étnica cultural del país e incluyendo formación en valores éticos, morales y cívicos.
- Ubicar al Ecuador como uno de los países con mejor índice en educación básica dentro de la región.

En síntesis, es con estas metas que se pretende cubrir las necesidades de la organización, y sobrellevar cualquier tipo de dificultad que impidan hacerlo, cabe destacar que para el cumplimiento de las mismas la rectoría del Ministerio de Educación debe propiciar una remuneración digna para los docentes como también crear oportunidades para su formación permanente.

#### ***1.2.1.3. Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.***

Para el correcto funcionamiento de la institución es necesario una serie de recursos, los mismos que son parte de la educación de calidad y calidez, lo que permite una universalización y garantía de la educación a todas las personas sin discriminación alguna, de tal manera que entre estos recursos tenemos los que citan. ( Munch L, Galicia E, Jimenez

S, Patiño F, Pedronni F, 2010, pág. 23) Establecen que Los Recursos que integran una Institución educativa son:

- Recursos tecnológicos: aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico
- Capital Humano: Directivos, profesores, personal de Apoyo
- Recursos Materiales: Infraestructura, mobiliario, Material didáctico
- Recursos financieros: Capital financiero

De acuerdo con lo citado anteriormente, se menciona los recursos con los que debe contar toda institución educativa, y dentro de estos están, la profesionalización de los docentes, unos directivos capaces de desenvolverse y cumplir con la misión para la que fue planteada la institución, dominios de gestión, una buena educación y todo esto desarrollarse en una infraestructura adecuada, que brinde comodidad, bienestar y sobre todo motivación.

Finalmente, cubriendo estos recursos institucionales se podrá contar con establecimientos educativos que brinden una educación de calidad, considerando que las mismas son organizaciones, donde las personas tienen sus objetivos y estos serán cumplidos si hay un trabajo mancomunado de todos.

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

El líder es aquel que tiene la humildad y la generosidad de escuchar el punto de vista de la otra persona, no es arrogante ni impone su voluntad, siente lo que quiere lograr y por qué quiere lograrlo, y es a partir de ese momento cuando el pensamiento empieza a actuar de un modo verdaderamente sorprendente, enseñándole el camino que ha de seguir.

( Munch L, Galicia E, Jimenez S, Patiño F, Pedronni F, 2010, pág. 148) Un líder es una persona que inspira confianza y respeto y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión, para que, la gente lo siga por convencimiento.

De lo anterior expuesto se puede concluir, que un líder es una persona que posee habilidades, aptitudes, actitudes, para poder dirigir un grupo o una organización, es una persona que se lo distingue por sus conocimientos, cualidades, experiencias, que inspiran confianza y respeto, pues alienta, escucha y sobre todo ayuda a la consecución de las metas.

Sin duda, un jefe surge por nombramiento, un líder surge por medio del reconocimiento de un grupo.

(Weber, 2007, pág. 4) Fundador de la sociología moderna, distingue 3 tipos de líder, que son:

El líder carismático, al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los otros dirigentes, el líder tradicional que hereda el poder, ya sea por la costumbre de lo que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar y por último el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales y demuestra su calidad de experto sobre los demás.

En consecuencia, la persona que asume el liderazgo educacional debe estar acorde, a cualquiera, de estos tipos de liderazgo citados por Weber, destacando además que en educación se elaborarán presentaciones sistemáticas de ideas, hechos, habilidades, técnicas, realizándose intercambios de manera eficaz sobre conocimientos de docentes a alumnos y viceversa.

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

En este contexto, tanto la educación inicial, básica, bachillerato y superior, está pasando por una serie de cambios, pero estos cambios son en beneficio exclusivo de los estudiantes, pensando en cada uno de los aspectos para constituir una educación de calidad y de calidez, por tal motivo no se puede quedar rezagado, los cambios por los que está atravesando el bachillerato, que en la actualidad es comúnmente llamado BGU (bachillerato general unificado), estos cambios se realizan con el propósito de ofertar una mejor educación para todos los que han aprobado la educación básica.

Ministerio de educación (2011, P.1) “El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

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

Es así, que en el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Referente a esto el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés, el Bachillerato Técnico también adquirirá los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Es fundamental entender entonces, que, la educación del bachillerato ofrece preparación para los adolescentes en un tronco común, el mismo que le servirá para escoger en la universidad la carrera que mejor tenga afinidad, y de esta manera no se “equivocan” por decirlo de alguna manera, en la especialidad o profesión, pues se han dado casos que, en segundo o tercer año de la Universidad se ha producido la deserción de los jóvenes por no sentirse seguros en las profesiones que escogieron.

#### ***1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI-Reglamento de la LOEI- Plan decenal).***

La ley Orgánica de Educación Intercultural y el Plan decenal, velan por una educación pertinente de calidad y calidez para todas las personas, garantizando el derecho humano a la educación, dentro del marco del buen vivir.

En este contexto, el Reglamento de la ley Orgánica de Educación Intercultural (Educación, 2011, págs. 4-8) constituye una serie de leyes o artículos para velar por el cumplimiento de los mismos en pro y beneficio de todos y cada de uno de los habitantes.

ASAMBLEA NACIONAL

EL PLENO

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable

del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Que, el Art. 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional

El Reglamento de la LOEI define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho de que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela, porque se aceptan varios otros documentos según el caso.

Además, una vez que estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales.

### **Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión**

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

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

### **Fortalece la educación intercultural bilingüe**

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

En consecuencia, entender la importancia de estos artículos, en el que resalta, una educación para todos, con un enfoque holístico, en un ambiente agradable, donde se formarán no objetos, ni cosas, sino seres humanos con derechos y responsabilidades, seres humanos únicos, con virtudes y defectos, pero como personas, incluyendo además y velando ante todo por el cumplimiento de derechos por y hacia las personas con discapacidades eventuales o totales, mentales o físicas, es decir, una educación totalitaria.

Para terminar concluyo, que antes, los estudiantes cuyas familias no podían cubrir el costo de uniformes escolares, libros de texto o alimentación durante la jornada escolar quedaban excluidos del sistema educativo, ahora el gobierno inició la entrega gratuita de estos recursos para eliminar barreras de acceso a la educación, de tal manera como obligación del Estado es propiciar oportunidades, eliminar límites y contar con la predisposición y sobre todo el acercamiento y participación de los niños y niñas, jóvenes o la educación, tratando de erradicar el analfabetismo.

#### 1.2.2 Análisis de la persona

##### **1.2.2.1 Formación profesional.**

El docente como mediador de aprendizajes debe potenciar en el alumno una construcción de conocimientos, habilidades, de tal manera que el profesional debe seguirse capacitando y actualizando constantemente. Sin duda, la formación de los docentes constituye hoy un punto crítico del debate educativo, se debe pensar en programas que ayuden a los docentes a ser constructores y mediadores de una mejor enseñanza-aprendizaje de sus alumnos.

(Gonzalez R, Gonzalez V, pág. 3)

El proceso de formación docente, entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor, y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad (...) no solo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales, sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

De lo anteriormente citado se puede concluir que, se debe dar mayor importancia a la formación docente y se lo debe tomar como un proceso educativo permanente, lo que se busca es la mejora profesional, de tal manera se debe propiciar modalidades, alternativas basadas en las necesidades de los docentes, facilitando de tal manera la formación y el intercambio de experiencias y conocimientos.

#### **1.2.2.1.1 Formación Inicial.**

Se pretende una capacitación y preparación del personal docente mediante programas que contribuyan al mejoramiento de la educación a partir del desarrollo articulado de procesos de formación inicial, actualización y especialización docente, basados en las necesidades del sistema educativo y del profesorado de tal manera que propicien mejores prácticas docentes en el centro educativo y en el aula.

(Gonzalez R, Gonzalez V) (P. 3) la formación inicial ofrece al futuro educador las condiciones para un aprendizaje que le permitan contar con los suficientes conocimientos, capacidades y habilidades que le demandarán las primeras experiencias de enseñanza y, al mismo tiempo, comenzar la segunda etapa de su formación, la que ocurre en el campo de trabajo.

Para finalizar, se concibe la formación del profesorado como un aprendizaje constante que se vincula con la mejora permanente de la práctica profesional. Este enfoque abarca todas las etapas formativas de los y las docentes que visualiza la docencia como una profesión en progresivo desarrollo. De ahí, La formación se considera como un elemento decisivo del desarrollo profesional, en el que también se reconocen como factores importantes las condiciones salariales y de trabajo, los sistemas de evaluación al desempeño y de incentivos.

### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente.**

Los grandes cambios experimentados en los ámbitos social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes son importantes e implican cambio y sobre todo profesionalización de los docentes.

(NERVI, s.f., pág. 55) La profesionalización de la función docente no es solo un requerimiento formal que la sociedad hace a quienes se desempeñan en educación, sino que una exigencia de la sociedad del conocimiento, la complejidad creciente de la educación escolar y el carácter estratégico que ha adquirido.

De esta cita, se puede argumentar que la formación inicial y el desarrollo profesional continuo son elementos centrales de los diagnósticos educativos. El reconocimiento del papel preponderante del docente en el proceso educativo no implica dejar inalterados los rasgos que históricamente configuraron su tarea. Por el contrario, es necesario sentar las bases de una nueva identidad y profesionalidad.

Para concluir, Cualquiera sea el cambio que se impulse, los docentes siempre son interpelados desde algún lugar, ya sea que se los ubique como ejecutores, mediadores de lo planificado por los expertos o en calidad de protagonistas activos y reflexivos de la transformación.

Frente a esta realidad, es necesario emprender políticas articuladas entre organismos y sectores del Estado que atiendan en forma simultánea los diversos -pero convergentes- aspectos que redundan en la elevación de la calidad de la educación básica: salud, atención de la primera infancia, desarrollo curricular, infraestructura y equipamiento escolar, sistemas de evaluación, intensificación de la jornada escolar, diversificación de las materias, talleres y oportunidades de aprendizaje de los alumnos, trabajo colaborativo con las comunidades y sus instituciones intermedias, etc.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

Sin duda uno de los principales retos que enfrentan los profesores e investigadores que se encargan del estudio de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional es el de

comprender las funciones y roles que debe desempeñar el profesor para poder desarrollar un proceso pedagógico exitoso y comprometido con los resultados de la ciencia, la tecnología y el desarrollo social.

Por último, la formación de profesores y el mejoramiento de su desempeño pedagógico profesional constituyen dos de las principales prioridades en la esfera educacional. La preocupación de estudiosos e investigadores en el tema contribuye en gran medida a que existan una amplia gama de alternativas, concepciones teóricas y prácticas para desarrollar la profesionalización de los docentes, y por ende, poder encaminar las acciones educativas en este sentido, pero en lo que sí están todos de acuerdo, es que tanto en la formación inicial como continua del profesor, la universidad pedagógica desempeña un papel esencial para la profesionalización de los mismos.

#### **1.2.2.2. Formación continua.**

En lo referente a la formación continua, (Educación, 2011, pág. 14) El Ministerio de Educación pretende una capacitación y un crecimiento profesional de los y las docentes en todos niveles de educación.

Desde el año 2008, el **SiProfe** organiza **cursos de formación continua** para docentes del magisterio fiscal sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

(MINISTERIO DE EDUCACION DE LA REPUBLICA DE ARGENTINA, 2007), La formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y es la estrategia fundamental, tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones políticas socio cultural y pedagógico.

De estas citas se puede concluir que, es importante la necesidad de una formación continua tanto para el crecimiento profesional como personal, y conjuntamente para el fortalecimiento de una educación de calidad y calidez, pues, por medio de la formación continua los docentes podrán actualizar su malla curricular, respondiendo de tal manera a las necesidades que demanda la sociedad actual.

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

El proceso de aprendizaje, implica tener una educación de calidad, es decir, una educación pertinente que responda a las exigencias de una sociedad democrática, compleja y tecnificada.

La formación del profesorado, debe ser, un elemento clave de conocimientos, habilidades, actitudes con el fin de abordar el proceso integrador de la enseñanza-aprendizaje, de tal manera que se logre una enseñanza de calidad y vaya ligada a los grandes avances de la tecnología y de la sociedad.

(Muntaner, 1999) Todos los profesionales de la educación precisan, en la actualidad, de alguna formación en educación, desde una perspectiva integradora que permita la participación de todos los alumnos en la dinámica del aula y de la institución, desde la igualdad de oportunidades y con el objetivo de adaptar a los establecimientos a las demandas y no a la inversa

Podemos comprender entonces que la formación del docente es un elemento importante para mejorar la atención a la diversidad, al sistema educativo, contar con profesionales capacitándose y formándose constantemente implica compromiso frente al modelo democrático de educación, y al desarrollo profesional del docente como crítico, transformador y sobre todo investigador.

En síntesis, es otra manera de entender la formación permanente, con la capacitación permanente del profesorado, se puede incidir en los alumnos de un manera positiva, porque lo que se busca no es seguir con una educación tradicionalista, sino más bien cambiar por una educación activa, donde son los educandos los constructores de su propio aprendizaje, con esto no solo se pretende que los alumnos adquieran sus conocimientos, sino que desarrollen su autonomía, su creatividad y la curiosidad intelectual.

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

Un docente completo, es aquel que no se conforma con lo que aprendió durante su preparación académica, sino el que lee, investiga y se prepara día a día, por tal motivo un

docente no solo es el maestro o motivador de conocimientos, también es guía, es psicólogo, es doctor, es aquel que conversa y puede ofrecer cariño, respeto y sobre todo confianza a sus alumnos y porque no a los padres de familia.

(Ecuador, 2012, pág. 11) Según los Estándares de calidad aplicados actualmente en pro de los docentes tenemos que su preparación debe ser en torno a:

Conocer el área de saber que enseña

Saber cómo enseñar la asignatura

Saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas

(Martínez E, Sanchez S., s.f.) los profesores deben ser coherentes entre sí, coherentes con el objeto, los contenidos, de la formación, adecuados con la realidad concreta. Dentro de los tipos de formación tenemos:

Formación metodológica

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

Formación tecnológica

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

Formación didáctica específica

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

Formación sobre la propia profesión

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

En consecuencia, estos son parte de los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación, basados en el aspecto pedagógico, en relevancia con los estudiantes y con la comunidad, formación que debe ser vital para desempeñarse en el campo educativo, pues no solo se trata de dictar una cátedra sino también de conversar con los adolescentes, con las familias, propiciar talleres de acercamiento y de resolver problemas, es más fácil y más fructífero trabajar en conjunto que trabajar solo. Prepararse pedagógicamente para buscar mecanismos, metodologías, herramientas, para sobrellevar la asignatura y

despertar el interés de los estudiantes, como también brindarles la confianza, el interés la motivación y por qué no ayudarles a solventar problemas que les pueden suscitar.

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

Un buen docente, es sobre todo un ser humano, comprensible, inteligente, paciente, y sobre todo con una gran motivación para hacer de su profesión el más rico de las labores, es aquella persona que brinda confianza y está ahí para ayudar y apoyar a sus estudiantes. (REVISTA VIRTUAL, 2009) (P.1) Las características de un buen docentes son las siguientes:

1. Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
2. Es humano, amigable, comprensivo.
3. Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
4. Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
5. Es estricto con moderación, infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
6. Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
7. Es paciente, bondadoso y simpático.
8. Es justo para calificar tareas y exámenes.
9. Es franco y recto en el trato con sus alumnos.
10. Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
11. Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
12. Es cortés, despierta confianza.
13. Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
14. Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
15. No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
16. Señala tareas razonables y siempre las revisa.
17. Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
18. En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama A su profesión y piensa siempre en superarse.”

Así pues, poseer todas y cada una de estas características para ser un buen docente es un reto grande, porque por una parte se puede dominar la cátedra pero no se puede tener unas buenas relaciones humanas, y por otra parte se puede tener excelentes relaciones humanas pero no dominar la cátedra, de tal manera que están van a la par, un buen docente es un ente mediador mas no impositor ni un simple transmisor de conocimientos, es un ente motivador de confianza y de ayuda, con poder de empatía y liderazgo.

#### **1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.**

En la actualidad tenemos muchas profesiones y gente preparándose para las mismas, profesiones necesarias para el desarrollo de nuestra sociedad, profesionales, sean estos de servicio, productivos o educativos.

Al hablar de profesionales en la rama de educación, se habla de seres necesarios para la preparación de cada uno de las profesiones, por tal motivo, ser docente implica una gran responsabilidad para formar a personas, equipos y grupos de trabajo necesarios para solventar la sociedad y vivir en un ambiente armónico y fructífero.

(SHULMAN, 2005, pág. 21)

*La profesionalización implica no solamente el dominar una materia. La clave está en distinguir el conocimiento base para la enseñanza, está en la intersección de la materia y la didáctica, en la capacidad de un docente para transformar su conocimiento de la materia en formas que sean didácticamente impactantes, y aun así adaptables a la variedad que presentan sus alumnos en cuanto a habilidades y bagajes.*

De lo anteriormente citado, es fundamental entender entonces que el sistema actual educativo, nos invita a reflexionar sobre todo a los que somos docentes, sobre la práctica educativa, muchos creen que poseen todos los conocimientos y por ende no necesitan de capacitaciones, sin embargo está las exigencias de la sociedad, que invitan a tener en cuenta que los profesores carecen de algunas de estas particularidades mencionadas por Shulman, que otros no las tienen en su mayoría y que otros han sido desarrollados más que otras.

Para concluir, no podríamos hablar a ciencia cierta de una profesionalización de la

enseñanza sino más bien de una semiprofesión, ya que el tener o poseer un título no garantiza una excelente enseñanza, sino más bien el saber conjugar la materia con la didáctica, y el saber enseñar a los alumnos de una manera dinámica, creativa, propiciará una enseñanza de calidad, de tal manera que se despierte en el alumno las ganas y deseos de aprender.

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

En lo referente a la capacitación en niveles formativos se puede aseverar que, cada uno de los niveles de educación, desde inicial hasta el nivel superior son importantes en cuanto a procesos de evaluación, seguimiento, planeación, etc. Por ende todos y cada uno de los docentes implicados en estos niveles necesitan de procesos de capacitación, procesos de formación como desarrollo educativo, es por eso, que se da la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes.

(Noboa, 2009, pág. 11) la formación debe contribuir para crear en los futuros profesores hábitos de reflexión y de autoreflexión que son esenciales en una profesión, que no se reduce a matices científicas o incluso pedagógicas, y que se define, inevitablemente a partir de referencias personales.

En consecuencia se debe fomentar desde las instituciones la formación permanente del profesorado, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se conciba como diseñador y planificador y se comprometa con el cambio.

Se trata de fomentar aquellas capacidades que ayuden a superar los factores que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, la edad avanzada del propio profesorado.

A manera de conclusión, la formación permanente es un buen recurso para acercar al profesorado hacia un modelo docente reflexivo, indagador y creativo, mediante los hábitos de reflexión y autorreflexión de su labor pedagógico, siendo la formación o capacitación en

cualquiera de estos niveles inicial, básica, bachillerato, superior, necesarios y parte del desarrollo educativo.

### 1.2.3 Análisis de la tarea educativa

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

El gestor educativo, líder y/o director es aquella persona, que asumirá la responsabilidad de guiar y cumplir con la misión de la institución que tiene a su cargo. Dentro de la misión del directivo, es la formación de los estudiantes, el velar por preparar a personas y/o seres humanos con principios y valores necesarios para la sociedad, este constituye el segundo impacto relevante en los estudiantes después de los docentes.

Las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes cuatro áreas: liderazgo, gestión pedagógica, gestión de talento humano y recursos, y clima organizacional y convivencia escolar.

(Gonzalez, Nieto, Portela, 2008) P. 228,

*El director es considerado como gestor, cuyas funciones básicas en el centro escolar son las de elaborar (programas y planificar), ejecutar (tomar decisiones) y evaluar el funcionamiento de la organización.*

En síntesis se concluye que el gestor educativo, es decir, el líder, es aquel que no solo se preocupa por el bienestar de su persona, sino por el desenvolvimiento del grupo de docentes que trabajan conjuntamente y sobre todo por la educación de los alumnos, propiciando siempre un lazo entre alumnos, docentes, directivos, padres de familia y comunidad, el gestor educativo, tiene el don de mando pero no como autoritarismo o prepotente sino como amigo, motivador y constructor de una educación de calidad y calidez que se pretende lograr.

#### **1.2.3.2 La función del docente.**

Sin duda un docente de calidad como lo señalan los Estándares de desempeño docente, es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

(Ecuador, 2012, pág. 12) Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

(Chavarría Olarte, 2004, pág. 75)

*Se denomina “maestro” al experto, al que sabe y sabe enseñar a otros, al que tiene bajo su tutela vidas jóvenes ávidas de aprender, al que “forma”, es decir, educa a aquellos que están bajo su tutela.*

De lo citado anteriormente se concluye que, un profesional de la docencia, es aquella persona que puede interactuar con diferentes actores como estudiantes, padres de familia y comunidad en general, un buen docente no es aquel que trasmite conocimientos, sino es aquel que invita a sus estudiantes a ser los constructores de sus aprendizajes significativos.

Finalmente, la función del docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato y por ende crezca profesionalmente el estudiante, recalcando que la función del docente es ser un ente mediador y no trasmisor.

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

En lo referente a la familia, primer pilar fundamental en el crecimiento de las personas, es una “entidad” formadora desde el nacimiento, donde se sientan las bases fundamentales en cuanto a valores, normas., reglas, costumbres y tradiciones.

El ambiente familiar adecuado, contribuirá sin duda alguna a un mejor desempeño escolar, esto reside en que el clima de confianza aportado en la familia logre el desarrollo de una identidad plena y por lo tanto de una personalidad de confianza en sí mismo y con objetivos claros de la vida. En esta línea el amor y aceptación son fundamentales para el desarrollo de la identidad y el aprendizaje de formas de relación de la persona. La relación de los

primeros años con el infante tiende por lo general a proveer de un substrato básico de confianza y relaciones positivas del niño con su mundo.

En conclusión, con el apoyo familiar presente será más fácil para el niño enfrentar los desafíos y tareas que le depara el ingresar a este nuevo mundo de relaciones, y el gran apoyo con que cuenta cada uno es la imagen de sí mismo, su nivel de autoestima y la confianza o desconfianza con que se le formó en los primeros años. Sin embargo, esto no asegura un éxito educativo de los hijos, es necesario que los padres participen y se involucren más activamente en actividades específicas relacionadas con la educación. Ya que, esta no va a depender solamente de los docente sino también de la importancia que den los padres de familia a todos y cada uno de los aspectos relacionados con la educación de sus hijos e hijas.

Dicho de esta manera, es importante que los padres den libertad a sus hijos o hijas para que sean los constructores de su aprendizaje, pero siempre con la vigilancia permanente de ellos, con el interés en cada una de las actividades, no solamente se preste el debido interés en los primeros años de educación, como es en el nivel inicial, sino en todos y cada uno de los niveles.

#### ***1.2.3.4 La función del estudiante.***

Es fundamental entender que en la actualidad el estudiante, es aquel constructor de su propio aprendizaje, el que hace de la investigación su mejor fuente de conocimiento, el que busca, averigua e investiga para no quedarse con los conocimientos socializados en el aula, es aquel que le interesa su formación para convertirse en un profesional de calidad, son aquellos que definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

Sin duda también tenemos a aquellos estudiantes colaborativos que entienden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los otros y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas con la habilidad para identificar las fortalezas.

Y por último tenemos los estudiantes estratégicos. Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante. Es menester decir que los estudiantes comprometidos encuentran placer y excitación en el aprendizaje. Poseen una pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos. Para estos estudiantes el aprendizaje es intrínsecamente motivante.

### **1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.**

La educación en la actualidad, un aspecto importantísimo de estudio que invita a reflexionar sobre cómo enseñar como aprender, las posiciones actuales de diferentes investigadores concuerdan en señalar la necesidad de que se haga énfasis en preparar a los estudiantes para el aprendizaje independiente, de manera que puedan enfrentar por si solos la tarea de orientarse en el objeto de estudio, seleccionar la información que necesitan y elaborar sus propias concepciones y puntos de vista.

(Días, 2002, pág. 1) *“...Enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano.”*

En consecuencia en estas condiciones la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de adecuadas estrategias para enseñar a los estudiantes a aprender y lograr de esta manera que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad actual.

Con esto se concluye, que en la actualidad la educación está obligada a cubrir las necesidades de la sociedad, por eso, lo que necesitan cada vez más los alumnos no es tanto más información, que pueden sin duda necesitarla, como capacidad para organizarla

e interpretarla, para darle sentido. Y sobre todo lo que van a necesitar como futuros ciudadanos son capacidades para buscar, seleccionar e interpretar la información.

Por tal motivo en una sociedad cada vez más abierta y compleja, hay una insistencia creciente, en que la educación debe estar dirigida a promover capacidades y competencias y esencialmente la capacidad de aprender a aprender como centro de todo proyecto educativo, porque aprender es una capacidad necesaria y humana, es la capacidad esencial en el mundo de hoy y lo será más en el mundo del futuro, por eso cualquier proyecto educativo bien elaborado debe tenerla en cuenta.

### 1.3. Cursos de formación

#### 1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

(Chiavenato, 2007, pág. 386) *La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren, conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.*

De lo citado anteriormente se puede decir, que la capacitación es fructífera, dentro de cualquier labor desempeñada y más aún dentro de educación, ya que por medio de la capacitación se podrá adquirir y a la vez intercambiar conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con don de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula.

En fin, capacitarse permanentemente sobre la tarea educativa, es importante pues además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

### 1.3.2. Ventajas e inconvenientes

Las capacitaciones pensadas en el desarrollo y profesionalidad de los docentes, son las siguientes:

- Crecimiento profesional
- Preparación adecuada
- Dominio de las evaluaciones
- Enriquecimiento de nuevas técnicas de enseñanza-aprendizaje
- Superación personal

#### Desventajas

- Falta de recursos
- Falta de apoyo por parte del gobierno
- Escasas capacitaciones
- Falta de apoyo del directivo y de las instituciones
- Falta de recursos económicos.

De esto se concluye que, las capacitaciones deben ser constantes y deben contar con el apoyo pertinente, cada capacitación o curso de formación tendrá sus ventajas y sus desventajas para la carrera docente, sin embargo, es menester del estado la creación y la preparación de los profesionales en educación, así como también los maestros deben aceptar y actualizarse constantemente aprovechando la creación de estos talleres.

### 1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativo.

Para el Diseño, planificación y recursos de cursos de formación debemos seguir los siguientes pasos:

(Chiavenato, 2007, pág. 397)

#### DISEÑO:

Primero se debe hacer una detección de las necesidades de capacitación en forma de diagnóstico.

Los medios principales empleados son:

1. Evaluación del desempeño: averiguar el área que requiere mayor atención de capacitarse
2. Observación: constatar donde existe un trabajo ineficiente
3. Cuestionarios: elaborar cuestionarios que contenga evidencias de las necesidades de capacitación.
4. Solicitud de supervisión y gerente: solicitar personal para la capacitación
5. Entrevista con supervisores y gerentes: contactos para resolver problemas por medio de la capacitación

#### PLANEACION:

1. Atender una necesidad específica para cada ocasión.
2. Definición clara del objetivo de la capacitación.
3. División del trabajo que se desarrollará en módulos, cursos o programas
4. Determinación del contenido de la capacitación.
5. Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
6. Definición de los recursos necesarios para implementar la capacitación
7. Definición de la población meta.
8. Lugar donde se efectuará la capacitación
9. Tiempo de la capacitación
10. Calculo de la relación costo-beneficio
11. Control y evaluación de los resultados.

#### RECURSOS

- Humanos: personal capacitado y actualizado en torno al tema de capacitación
- Tecnológicos: utilizar las nuevas tecnologías
- Materiales: de oficina para trabajos

#### 1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.

Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes.

En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas en el siglo XXI, realicen una juiciosa reflexión acerca de sí sus capacidades pueden o no

responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Para cerrar, ante esta realidad, se hace necesario una nueva reconfiguración del rol del docente , su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades no sólo hace posible mejorar las ventajas competitivas en la economía mundial, sino también al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde cohabita, en la capacidad de resolver problemas imprevistos que se presenten en la práctica laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, promover el desarrollo socio cultural del hombre.

## **CAPITULO 2: METODOLOGIA**

## 2.1. Contexto

El Colegio Técnico “DANIEL HERMIDA”, se encuentra ubicado en la parroquia rural de Santa Ana, del Cantón Cuenca, de la Provincia del Azuay, pertenece al régimen sierra.

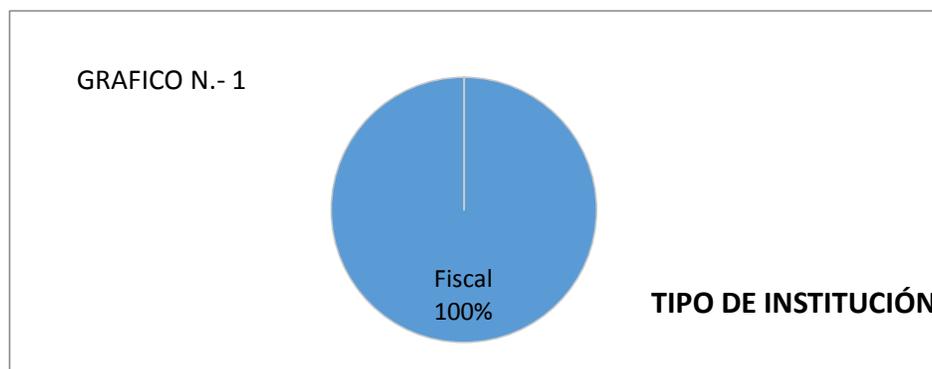
Esta parroquia es una zona rural a 30 minutos de la ciudad de Cuenca, es el único Colegio completo de la zona que atiende a varias comunidades, su cultura es amplia, y por ser una parroquia grande y no tan alejada de la ciudad cuenta con los servicios básicos, los docentes que laboran en dicha institución en la mayoría no pertenecen a la parroquia, son profesionales a tiempo completo y en su mayoría con contrato ocasional.

### **Pregunta N. 1.3 Tipo de Institución**

**TABLA 1: TIPO DE INSTITUCION**

<b>P 1.3</b>		
<b>Tipo de Institución</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Fiscal	13	100,00
Fiscomisional	0	0,00
Municipal	0	0,00
Particular	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

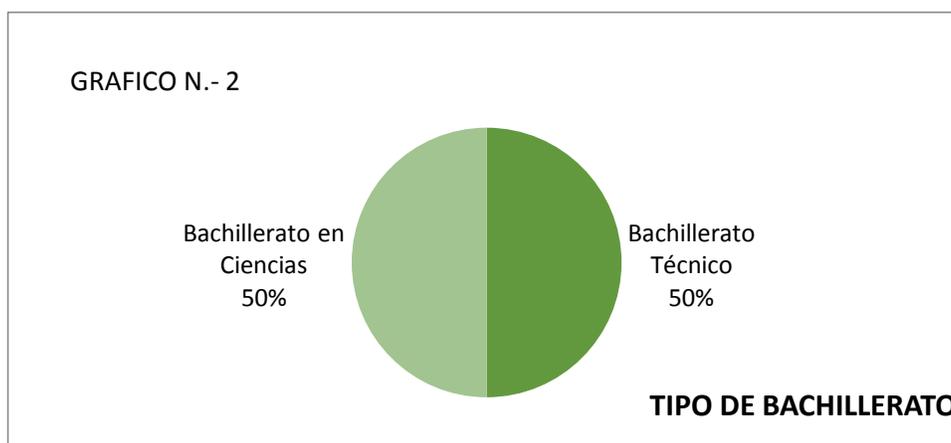
Los resultados obtenidos en la tabla 1, permiten determinar que la Institución donde se realizó la Investigación es de tipo exclusivamente Fiscal, por tal motivo es obligación del Estado velar y propiciar la creación de cursos de formación para los docentes de educación media, y de esta manera cumplir con su objetivo dentro del bachillerato unificado que es brindar una educación pertinente de calidad y calidez.

**PREGUNTA 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece****TABLA 2: TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE**

Tipo de bachillerato		
	Frecuencia	%
Bachillerato Técnico	13	50,00
Bachillerato en Ciencias	13	50,00
	0	0,00
	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100,00</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Como se puede observar en la tabla N.2, los porcentajes obtenidos, permiten determinar que la Institución donde se realizó la investigación oferta los dos tipos de bachillerato, los mismos que son el bachillerato técnico y el bachillerato en ciencias.

El Colegio Técnico Daniel Hermida de la parroquia Santa Ana, cubre con la gran parte de población de este territorio, siendo el mismo el colegio central de la parroquia que abarca varias comunidades, por ende, oferta estos tipos de bachilleratos que son el bachillerato técnico industrial en la especialidad de electrónica de consumos y el bachillerato técnico de comercio, administración y servicios en la especialidad de aplicaciones informáticas.

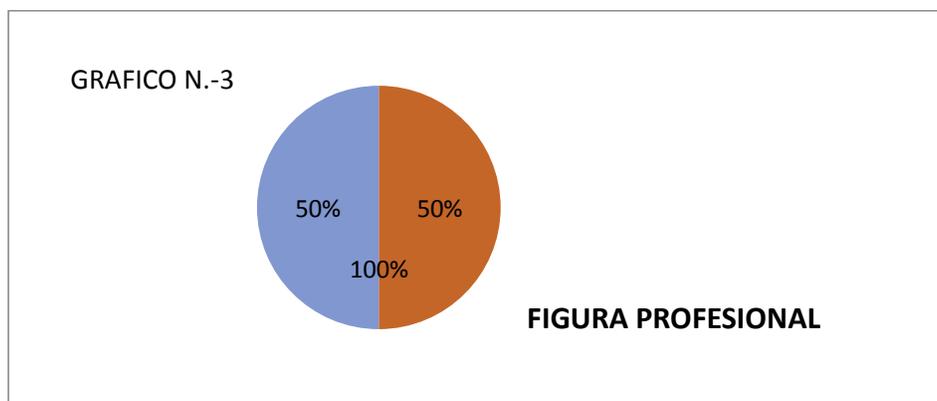
**PREGUNTA N. 1.4.1. Si el bachillerato que la Institución educativa investigada ofrece, es técnico, a que figura profesional atiende.**

**TABLA 3: SI EL BACHILLERATO ES TECNICO A QUE PROFESIONAL ATIENDE**

<b>P 1.4.1</b>		
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>		
<b>Figura Profesional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Producción Agropecuaria	0	
Transformados y elaborados lácteos	0	
transformados y elaborados cárnicos	0	
Conservería	0	
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales</b>		
Aplicación de proyectos de Construcción	0	
Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	0	
<b>Electrónica de Consumo</b>	<b>13</b>	<b>50,00</b>
Industria de la confección	0	
Mecanizado y Construcciones Metálicas	0	
Chapistería (latonería) y Pintura	0	
Electromecánica Automotriz	0	
Climatización	0	
Fabricación y Montaje de Muebles	0	
Mecatronica	0	
Cerámica	0	
Mecaniza de aviación	0	
Calzado y Marroquinería	0	
<b>Bachilleratos técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>		
Comercialización y Ventas	0	
Alojamiento	0	
Comercio Exterior	0	
Contabilidad	0	
administracion de Sistemas	0	
Restaurante y bar	0	
Agencia de Viajes	0	
Cocina	0	
Información y Comercialización turística	0	
<b>Aplicaciones Informáticas</b>	<b>13</b>	<b>50,00</b>
Organización y gestión de la Secretaria	0	
<b>Bachilleratos técnicos Polivalente</b>		
contabilidad y Administración		
Industrial	0	
Informática	0	
<b>bachilleratos Artísticos</b>		
Escultura y Arte gráfico	0	
Pintura y Cerámica	0	
Música	0	
Diseño Gráfico	0	
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la Tabla 3 se determina que la Institución oferta el bachillerato técnico Industrial en la especialidad de electrónica de consumos, así también el bachillerato técnico de comercio, administración y servicios en la especialidad de aplicaciones informáticas.

El bachillerato en electrónica de consumos cumple con el objetivo general de la Dirección Nacional de Currículo (EDUCACION, s.f.) Que explica: *Instalar y mantener equipos electrónicos de consumo, de sonido e imagen, microinformáticos y de telecomunicación realizando el servicio técnico posventa en condiciones de calidad y tiempo de respuesta adecuados.*

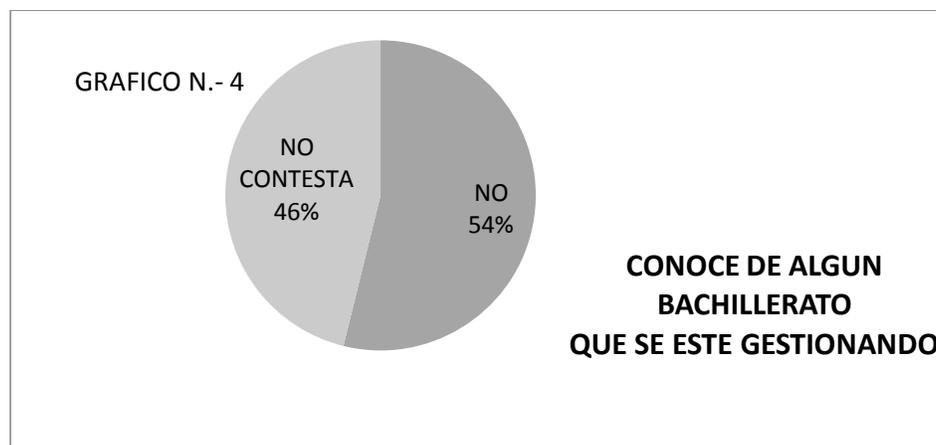
El bachillerato técnico de comercio, administración y servicios en la especialidad de Aplicaciones Informáticas cumple también con el objetivo general de la Dirección Nacional de Currículo que explica: *Desarrollar aplicaciones informáticas realizando la programación, pruebas y documentación de las mismas de conformidad con los requisitos funcionales, especificaciones aprobadas y normativa vigente.*

**Pregunta N. 1.4.2. conoce ud si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente**

**TABLA 4: SABE DE ALGUN BACHILLERATO.**

P 1.4.2		
SABE DE ALGUN BACHILLERATO	Frecuencia	%
SI		0,00
NO	7	53,85
NO CONTESTA	6	46,15
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Como es posible interpretar la tabla 4 y en torno al tema de conocer si el director de la institución investigada está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente, se puede observar que el 53, 85% no conoce y el 46,15% no contesta la pregunta, por lo que se puede interpretar que el rector de la Institución no posee buena comunicación con los docentes sobre este tema, y/o también el rector no está gestionando ninguna de las especialidades.

## 2.2. Participantes

Las personas que intervinieron en la presente investigación son docentes del bachillerato, el colegio cuenta con 13 docentes de enseñanza media, hubo el apoyo del Sr. Lcdo. Rector de la Institución, quien autorizó y dio paso a la presente investigación.

De los cuestionarios aplicados a los docentes del bachillerato del colegio investigado, se pudo obtener los siguientes resultados:

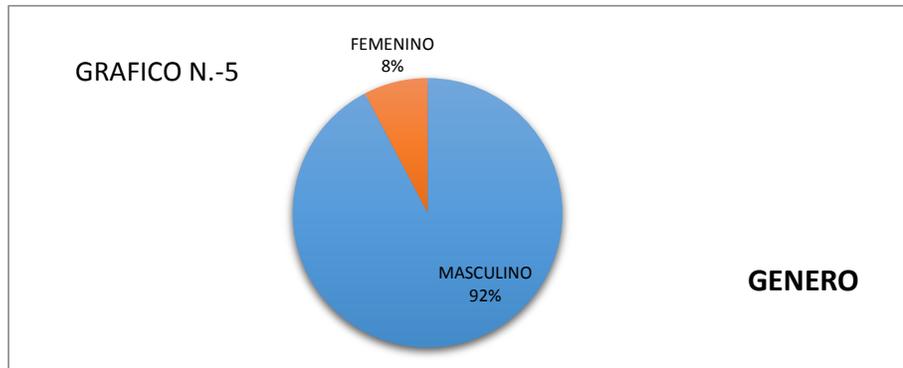
### **Pregunta N. 2.1 Género**

**TABLA 5: GENERO**

P 2.1		
GENERO	Frecuencia	%
MASCULINO	12	92,31
FEMENINO	1	7,69
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la tabla 5, se puede concluir que el 92,31%, de los docentes del bachillerato son hombres y que 7,69% son mujeres.

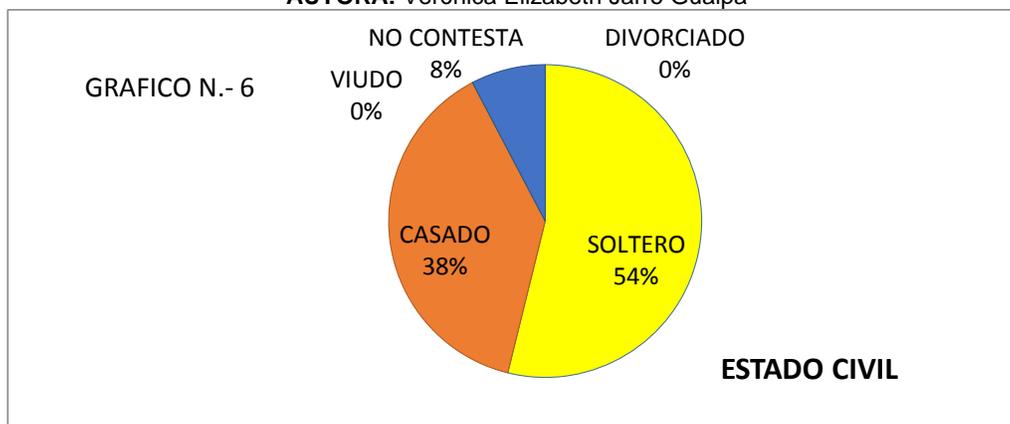
En el colegio técnico se puede interpretar que predomina el sexo masculino en relación con el sexo femenino en la docencia, sin embargo tanto hombres como mujeres docentes del bachillerato necesitan de una capacitación y formación permanente.

#### **Pregunta N. 2.2 Estado Civil**

**TABLA 6: ESTADO CIVIL**

P 2.2		
ESTADO CIVIL	Frecuencia	%
SOLTERO	7	53,85
CASADO	5	38,46
VIUDO	0	
DIVORCIADO	0	
NO CONTESTA	1	7,69
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la tabla 6 podemos observar que en la Institución donde se está realizando la Investigación, en torno al aspecto de Información general del investigado, el estado civil de los docentes constituyen el 53,85% dentro del rango de solteros, el 38,46% son casados.

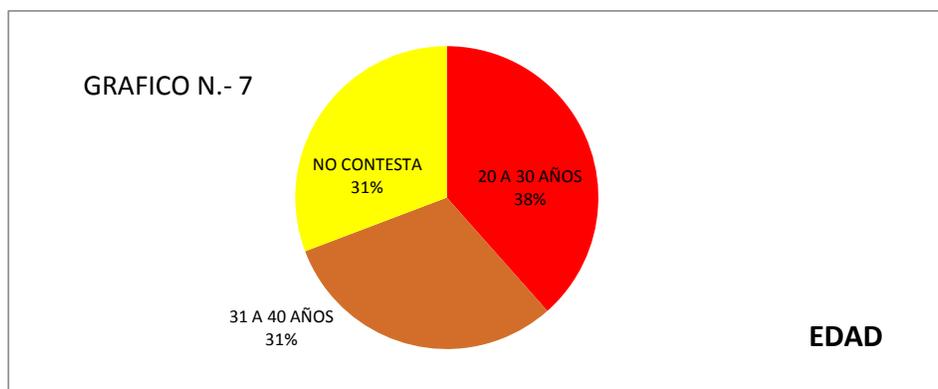
**Pregunta N. 2.2 edad**

**TABLA 7: EDAD**

P 2.2		
EDAD	Frecuencia	%
20 A 30 AÑOS	5	38,46
31 A 40 AÑOS	4	30,77
41 A 50 AÑOS		
51 A 60 AÑOS		
61 A 70 AÑOS		
MAS DE 71 AÑOS		
NO CONTESTA	4	30,77
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la tabla.7 se muestran los resultados obtenidos en torno al aspecto de Información general del investigado, la edad comprendida entre los docentes, varía el 38,46%, están dentro del rango de 20 a 30 años, el 30,77%, están entre 31 a 40 años y el 30, 77%, no desean responder a la pregunta.

En esta gráfica se puede observar que los docentes por lo general son jóvenes, no pasan de los 40 años de edad, por tal motivo pueden entender a sus alumnos en todos los aspectos, son profesionales, formados con aspectos de la actualidad, por ende, van a brindar una educación basada en la realidad, una educación donde son entes mediadores, y no impositores, no tradicionalistas, profesionales jóvenes con capacidades, madurez, conocimiento y talento, con ganas y entusiasmo de seguirse preparando.

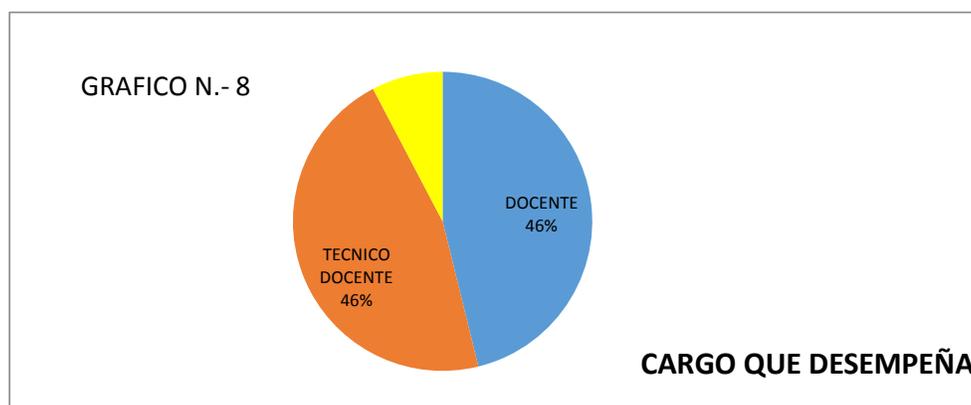
**Pregunta 2.3 Cargo que desempeña**

**TABLA 8: CARGO QUE DESEMPEÑA**

P 2.3		
CARGO QUE DESEMPEÑA	Frecuencia	%
DOCENTE	6	46,15
TECNICO DOCENTE	6	46,15
DOCENTE CON FUNCIONES ADMINSTRA.	1	7,69
NO CONTESTA		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Se ha determinado en la tabla 8 que del 100% de los investigados el 46,15% de docentes, el 46,15% de técnicos docentes, el 7,69% es docente con funciones administrativas. Con este análisis se puede decir, que el personal del bachillerato trabaja como docente y técnico docente, recalcando que para ser docentes de bachillerato se necesita profesionales con vocación y compromiso, generando cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión, de esta manera incidirán en el mejoramiento de la calidad de la educación.

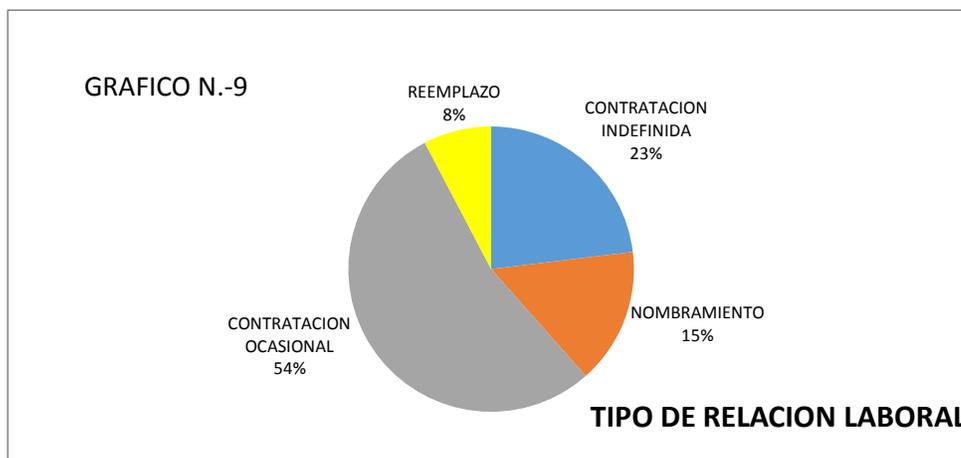
**Pregunta N. 2.4 Tipo de relación Laboral**

**TABLA 9: TIPO DE RELACION LABORAL**

P 2.4		
TIPO DE RELACION LABORAL	Frecuencia	%
CONTRATACION INDEFINIDA	3	23,08
NOMBRAMIENTO	2	15,38
CONTRATACION OCASIONAL	7	53,85
REEMPLAZO	1	7,69
NO CONTESTA		
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Se puede evidenciar en la tabla 9, que el 23,08%, de docentes tienen contratación indefinida, el 15,38%, tienen nombramiento, el 53,85%, tienen contrato ocasional y el 7,69% son reemplazo.

De esto se puede deducir, que no hay una estabilidad de los docentes, por tal motivo su cátedra puede quedar coartada en cualquier momento, y por ende se verá afectada la educación, pues al no contar con profesores de planta la Institución no es tan estable, impidiéndose brindar la educación de calidad y calidez.

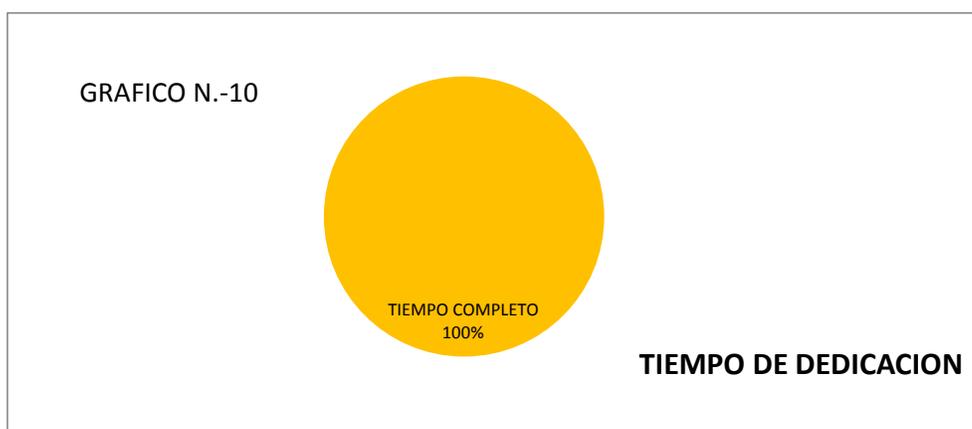
Es fundamental entender entonces que la docencia es una de las profesiones más importantes de la sociedad, pues es la que forma nuevos profesionales y por ende ésta debe ser justa, y poseer una remuneración digna, acorde y con estabilidad laboral para desempeñarse de una mejor manera y con seguridad.

**Pregunta N. 2.5 tiempo de dedicación**

**TABLA 10: TIEMPO DE DEDICACION**

P 2.5		
TIEMPO DE DEDICACION	Frecuencia	%
TIEMPO COMPLETO	13	100
MEDIO TIEMPO		0
POR HORAS		0
NO CONTESTA		0
TOTAL	13	100

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Información relevante se puede obtener en la tabla 10, de acuerdo al aspecto de Información general del investigado, se puede deducir, que el 100% de docentes de bachillerato cumplen su función a cabalidad, es decir, su trabajo está dentro del tiempo completo.

De tal manera que cualquier interrogante que pudiesen presentar los estudiantes en horas complementarias, pueden ser satisfechas por los docentes, quienes cumplen su trabajo en horas completas. Serán dentro de las horas complementarias que el docente cumplirá con la labor de realizar evaluaciones, seguimientos, refuerzos pedagógico, revisiones, etc.

Al cumplir su jornada normal, podrá utilizar este tiempo en conversar con padres de familia, en capacitaciones, formaciones, etc., es decir, utilizarlo de la mejor manera posible para el enriquecimiento profesional.

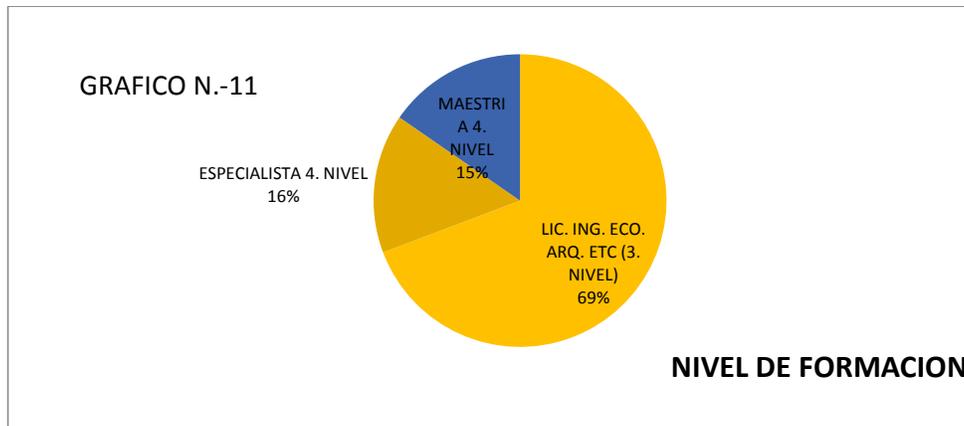
**Pregunta 3.1 Señale el Nivel más alto de formación Académica que posee**

**TABLA 11: NIVEL MAS ALTO DE FORMACION**

P 3.1		
NIVEL DE FORMACION	Frecuencia	%
BACHILLERATO		0
NIVEL TECNICO		0
LIC. ING. ECO. ARQ. ETC (3. NIVEL)	9	69,23
ESPECIALISTA 4. NIVEL	2	15,38
MAESTRIA 4. NIVEL	2	15,38
PHD 4. NIVEL		0
NO CONTESTA		0
TOTAL	13	100

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la tabla 11, se plasman los siguientes resultados el 69,23% poseen título de tercer Nivel, el 15,38% tienen una especialidad y el 15,38% tienen una maestría, es decir, título de 4 Nivel.

Por tal motivo se puede sistematizar que los docentes de este colegio están preparados para desempeñarse en sus cátedras, siendo por lo general docentes preparadas en carreras superior o especialidades oportunas para brindar una correcta educación a sus discentes.

### 2.3. Diseño y métodos de investigación

#### 2.3.1. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes o comprobar las hipótesis de la investigación, desglosa las estrategias básicas que el investigador adopta para generar información.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, ya que los resultados obtenidos generan conocimientos y producen cambios, es de carácter participativo, pues los actores son objetos y sujetos al mismo tiempo.

El estudio del presente proyecto de investigación es transeccional/transversal, que recoge datos en un momento único, es exploratorio, pues luego de observar se aplica un cuestionario y se obtienen datos, es descriptivo, ya que describe los datos los datos y

características de una población, datos objetivos, precisos y sistemáticos que han sido usados en frecuencias y datos estadísticos.

En consecuencia para la realización de esta investigación se ha recurrido a la utilización de los dos enfoques de investigación los mismo que son; el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, el primero haciendo referencia a la aplicación de cuestionarios a los docentes para conocer su capacitación actual o sus posibles problemas que impiden su continua capacitación y desarrollo profesional, así como también el interés que presta la institución hacia la creación o el apoyo a las capacitaciones, y es a partir de esto que recurrimos al método cualitativo para interpretar y explicar los criterios de los sujetos que han sido investigados a través de la aplicación del cuestionario de necesidades, y de esta manera en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las necesidades reales de formación.

### 2.3.2. Métodos de Investigación.

Los métodos utilizados en la presente investigación fueron:

**Método analítico-sintético:** el mismo que permitió descomponer una investigación en cada una de sus partes para poderlas analizar e interpretar, observar sus causas, naturaleza y efectos, y luego de esto volver a reconstruir cada una de las partes y formar un todo.

**Método Inductivo:** por medio de la aplicación del cuestionario se logra descubrir algo más de lo evidente, fue de lo particular para llegar a lo general, se configuro de forma lógica, los conocimientos empíricos para realizar la investigación.

**Método Hermenéutico:** permitió la recolección e interpretación de la bibliografía en el marco teórico.

**Método Estadístico:** permitió la elaboración de cuadros estadísticos para relevar la información recolectada.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

### 2.4.1. Técnicas de investigación.

Para la investigación bibliográfica, recolección y análisis de la investigación de la información teórica, se ha utilizado los siguientes instrumentos:

Lectura: de la información recabada

Para la investigación de campo, recolección y análisis de datos, se utilizó las técnicas como la:

Observación y la entrevista.

#### 2.4.2. Instrumentos de Investigación.

Los instrumentos utilizados en el presente fueron la aplicación del CUESTIONARIO, para cumplir con el objetivo para el cual ha sido creado que es el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del “Colegio Técnico Daniel Hermida, de la Parroquia santa Ana, del cantón Cuenca, de la Provincia del Azuay”, se recolecto información de tipo cuantitativo, el mismo que arroja porcentajes de relevancia e importancia para conocer y detectar posibles necesidades de capacitación para los 13 docentes de educación media, que constituyen la población de investigación, con la finalidad de crear un curso de capacitación y/o formación con la verificación de datos estadísticos obtenidos, para de tal manera reforzar en aquellos aspectos que existan peripecias.

#### 2.5. Recursos

##### 2.5.1. Talento humano.

Personal docente del bachillerato técnico industrial en la especialidad de electrónica de consumo (13 docentes)

Investigador de recolección, tabulación y análisis de datos.

##### 2.5.2 Materiales.

Cuestionarios, Información impresa, Copias, Cámara de fotos,

##### 2.5.3. Económicos.

El financiamiento completo de la investigación, es decir, el 100% del presente trabajo, está costado por el Investigador, el mismo que no demanda excesivos costos, sino se los resume en transporte, copias, anillado, internet.

## 2.6. Procedimiento

El presente trabajo de investigación inicia en el aula virtual de la UTPL en Noviembre de 2012 y finaliza en Noviembre de 2013, es decir, el tiempo de Investigación es de 1 año, dividido en 2 fases.

En la fase 1 se realizó la recolección, sistematización y análisis de la información, que permite el conocimiento de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, además se envió información vía correo electrónico a [necesidades\\_formativas2012@gmail.com](mailto:necesidades_formativas2012@gmail.com)

En la segunda fase, se realizó una revisión de la parte 1, estructura metodológica, estilo, fundamento, estructura del curso de formación docente.

Finalmente se determinó, la importancia de conocer las debilidades que presenta el magisterio educativo, específicamente los docentes de educación media, en este caso de los maestros del colegio Daniel Hermida, así como también recurrir a una investigación pertinente, minuciosa y argumentativa para la elaboración del proyecto.

### **CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

El mundo actual, es decir, la sociedad del conocimiento y de la información en la que se desenvuelven las personas, demandan cada vez, con mayor auge la formación de los distintos profesionales, más aún de los docentes, que son mediadores de los seres humanos en todas y cada una de sus especialidades, es de tal manera, que se da la creación de los diferentes cursos de formación y/o capacitación dependiendo de las necesidades que demanden los sujetos.

La formación del docente debe ser un tema de relevancia, se debe indagar en donde existe falencias o peripecias relacionadas a su preparación, sin duda alguna, una de las necesidades pueden ir relacionadas en torno a que, muchos profesionales dominan con rigurosidad los contenidos técnicos relacionados con la materia que imparten, pero desconocen recursos pedagógicos necesarios para que los alumnos elaboren sus contenidos, con un aprendizaje significativo. De acuerdo a la investigación realizada y gracias al cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la institución en la que se realizó el estudio, se concluye los siguientes resultados.

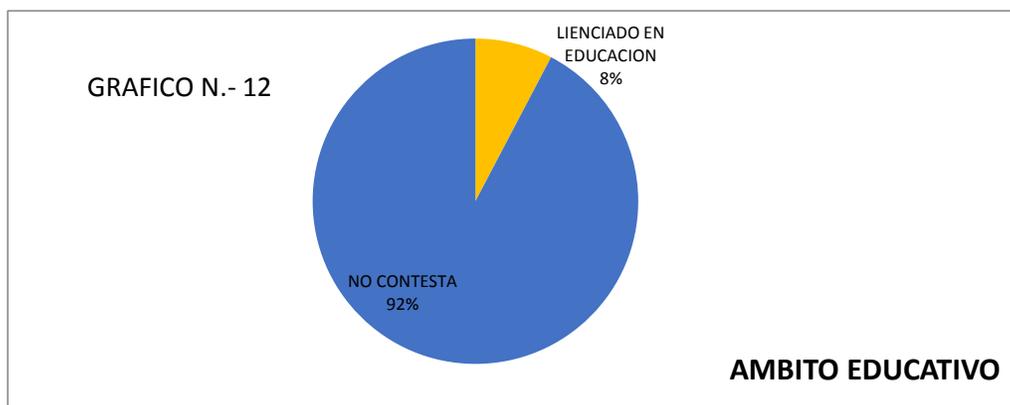
#### **Pregunta 3.2.1 Su titulación en Pregrado tiene relación con:**

**TABLA 12: SU TITULACION EN PREGRADO TIENE RELACION CON**

P 3.2.1		
AMBITO EDUCATIVO	Frecuencia	%
LIENCIADO EN EDUCACION	1	7,69
DOCTOR EN EDUCACION		0,00
PSICOLOGO EDUCATIVO		0,00
PHD 4. NIVEL		0,00
NO CONTESTA	12	92,31
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

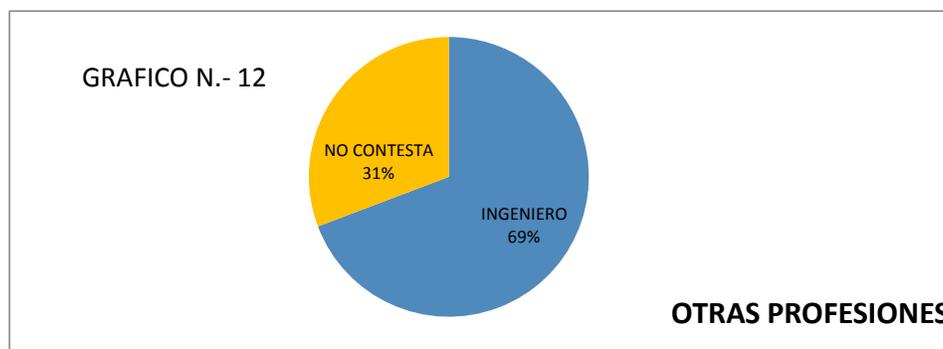
Se puede evidenciar en la tabla 12 que el 7,69% responde a que su titulación de pregrado tiene relación con la educación y el 92,31% prefieren no contestar la pregunta.

De este análisis se puede concluir que a pesar que los docentes sean profesionales con títulos de tercer y cuarto nivel, su preparación no está dentro de la educación, sin embargo trabajan como docentes, hay que recalcar que muchos profesionales no han podido desenvolverse dentro de su área de especialización, por lo que han visto a la docencia como fuente de trabajo, sin duda alguna, es importante que aquellos docentes estén predispuestos para irse preparando día con día, actualizarse en temas de pedagogía y educación.

<b>P 3.2.2</b>		
<b>OTRAS PROFESIONES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
INGENIERO	9	69,23
ARQUITECTO		0,00
CONTADOR		0,00
ABOGADO		0,00
ECONOMISTA		0,00
MEDICO		
VETERINARIO		
NO CONTESTA	4	30,77
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En esta tabla podemos deducir que el 69,23% son profesionales en Ingeniería y el 30,77% no contesta la pregunta, es decir, que son profesionales en ramas afines al bachillerato técnico que oferta el colegio.

Son docentes preparados profesionalmente y aunque su especialidad no sea dentro de la educación son en su mayoría Ingenieros con conocimiento, capacitación dentro de las especialidades que oferta el colegio.

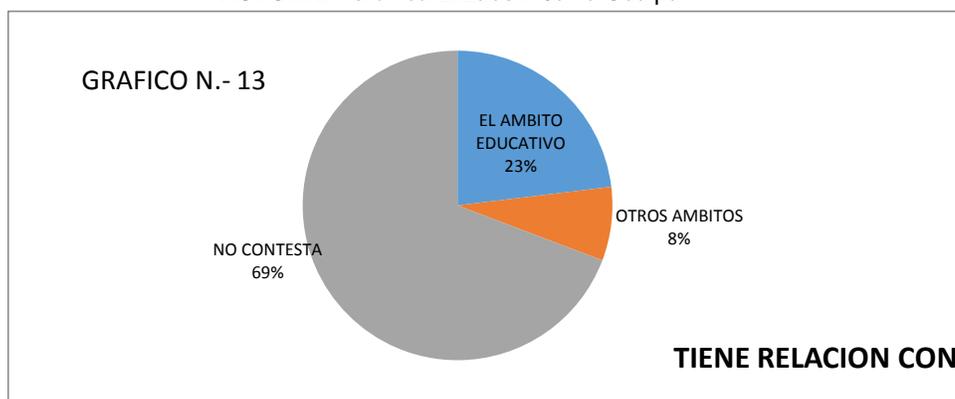
**Pregunta 3.3. Si posee titulación de postgrado este tiene relación con:**

**TABLA 13: SI POSEE TITULACION DE POSTGRADO 4. NIVEL ESTE TIENE RELACION CON**

P 3.3		
SI POSEE TITULACION DE POST GRADO TIENE RELA.	Frecuencia	%
EL AMBITO EDUCATIVO	3	23,08
OTROS AMBITOS	1	7,69
NO CONTESTA	9	69,23
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la tabla 13 correspondiente al aspecto de formación docente, el 23,08% posee una titulación de cuarto nivel en relación con el ámbito educativo, el 7,69% tiene en otro ámbito y el 69,23% no contesta.

Sin duda como se pudo observar en el gráfico anterior tenemos un 69,23% que poseen título de tercer nivel pero son Ingenieros, en este gráfico podemos observar que de ese porcentaje el 23% de aquellos profesionales han cursado una maestría o título de cuarto nivel lo han hecho en torno a la educación, por lo que quiere decir, que los docentes quieren seguir especializando dentro del área pedagógica o educativa.

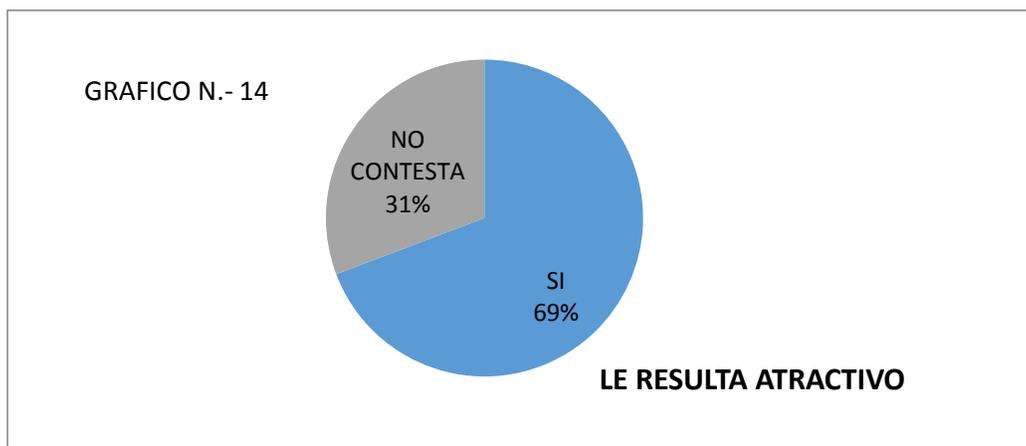
**Pregunta N. 3.4. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel**

**TABLA 14: LE RESULTA ATRACTIVO**

P 3.4		
LE RESULTA ATRACTIVO	Frecuencia	%
SI	9	69,23
NO		0,00
NO CONTESTA	4	30,77
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Los resultados obtenidos en la tabla N.14 en torno al aspecto de formación docente, el 69,23% le resulta atractivo.

Se puede deducir que para los docentes de esta institución les interesa en su mayoría realizar una maestría u obtener un título de cuarto nivel, lo que quiere decir, que desean especializarse día con día.

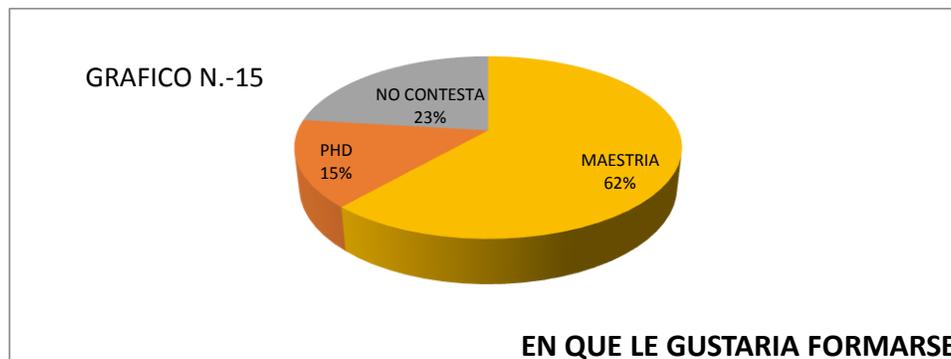
De esto podemos concluir que es importante seguir especializándose en las universidades y obteniendo un título cada vez mayor, pues si se escogió a la docencia como trabajo y si decidimos enseñar pues también tenemos que aprender.

**Pregunta 3.4.1. Si la respuesta es positiva, en que le gustaría formarse**

**TABLA 15: SI LA RESPUESTA ES POSITIVA EN QUE LE GUSTARIA FORMARSE**

P 3.4.1		
EN QUE LE GUSTARIA FORMARSE	Frecuencia	%
MAESTRIA	8	61,54
PHD	2	15,38
NO CONTESTA	3	23,08
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la tabla 15 se puede observar que en torno al aspecto de formación docente, el 61,54% desea formarse en una maestría, el 15,38% en PHD.

Es fundamental entonces entender que la mayoría de docentes desean seguirse especializando y no estancarse en la obtención del título de tercer nivel, pues un gran porcentaje de docentes pretende realizar una mayor titulación, que le servirá no solo personalmente sino profesionalmente y brindar una mejor educación y especialización en las aulas

**Pregunta N. 4.3 Para ud, es importante seguirse capacitando en temas educativos**

**TABLA 16: PARA USTED ES IMPORTANTE SEGUIRSE CAPACITANDO EN TEMAS EDUCATIVOS**

P 4.3		
ES IMPORTANTE SEGUIRSE CAPACITANDO	Frecuencia	%
SI	12	92,31
NO		0,00
NO CONTESTA	1	7,69
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Según la tabla y el gráfico 16 el 92,31% responde a la pregunta que si es importante seguirse capacitando en temas educativos.

Es importante capacitarse en educación porque el docente es el actor clave del proceso de transformación educacional, además porque es posible cambiar la situación modificando las prácticas y la gestión directiva.

Es importante seguirse capacitando pues estamos en un país donde la educación avanza cada vez más, la (Unesco, 2004) señala que en el área educativa, los objetivos estratégicos apuntan a mejorar la calidad de la educación por medio de la diversificación compartido de información y de buenas prácticas, la formación de comunidades de aprendizaje y estimular un diálogo fluido sobre las políticas a seguir. Con la llegada de las tecnologías, el énfasis de la profesión docente está cambiando desde un enfoque centrado en el profesor que se basa en prácticas alrededor del pizarrón y el discurso, basado en clases magistrales, hacia una formación centrada principalmente en el alumno dentro de un entorno interactivo de aprendizaje.

Es con estos argumentos, y debido a los avances que se dan en la actualidad, la necesidad de formación de los docentes es cada vez mayor y necesaria, para constituir a la educación tradicionalista en una educación más activa, eliminando por completo las clases magistrales y colocar en su remplazo clases dinámicas, entretenidas, motivadoras de intercambio de ideas entre el docente y los alumnos y viceversa.

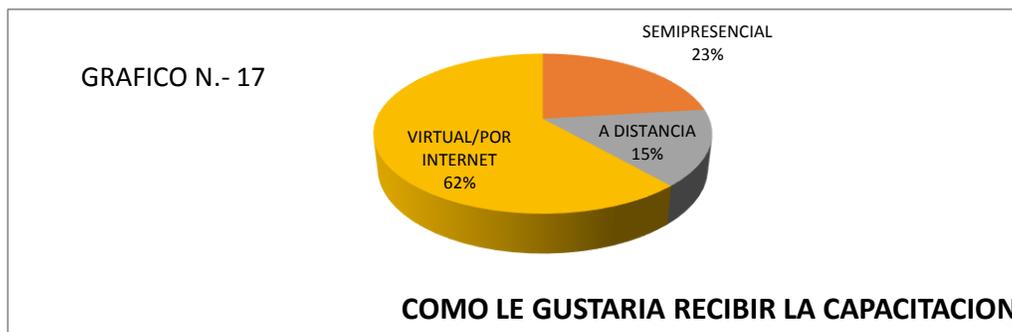
**Pregunta 4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación**

**TABLA 17: COMO LE GUSTARIA RECIBIR LA CAPACITACION**

P 4.4		
COMO LE GUSTARIA RECIRI LA CAPACITACION	Frecuencia	%
PRESENCIAL		0
SEMIPRESENCIAL	3	23,08
A DISTANCIA	2	15,38
VIRTUAL/POR INTERNET	8	61,54
NO CONTESTA		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Los resultados de la tabla 17 indican que el 92,31% responde a la pregunta que si es importante seguirse capacitando en temas educativos., por tal motivo los docentes prefieren su capacitación en un 23,08% de manera semipresencial, en 15,38% a distancia, y un 61,54% de manera virtual o por internet.

La capacitación semipresencial puede ser realizada de acuerdo a los recursos virtuales y físicos, es decir, materiales basados en la tecnología y sesiones cara a cara, constituyéndose el aprendizaje en actividades virtuales y presenciales

La educación a distancia es una distribución de educación que no obliga a los estudiantes a estar físicamente presentes en el mismo lugar con el instructor, es conocida como un medio de educación no formal, que permite integrar a personas que por diversos motivos culturales, sociales, económicos, no se adaptan o no tienen acceso a los diversos modelos de educación.

La educación virtual o por internet, es una estrategia educativa que facilita el manejo de la información y que permite la aplicación de nuevos métodos pedagógicos, enfocados al

desarrollo de aprendizajes significativos, los cuales están centrados en el estudiante y en su participación activa.

De tal manera que para los docentes del Colegio Técnico Daniel Hermida ven más conveniente la capacitación virtual o por internet, donde será necesaria su responsabilidad absoluta para el cumplimiento de la misma, quizá opten por esta alternativa, pues en la institución donde laboran no ay la debida responsabilidad en creación de cursos de capacitación, y debido al horario de trabajo se les dificulta asistir de manera presencial a los diferentes cursos de capacitación.

**Pregunta 4.4.1. Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en que horarios le gustaría recibir la capacitación**

**TABLA 18: SI PREFIERE CURSOS PRESENCIALES O SEMIPRESENCIALES EN QUE HORARIOS LE GUSTARIA RECIBIR LA CAPACITACION**

P 4.4.1		
ES IMPORTANTE SEGUIRSE CAPACITANDO	Frecuencia	%
DE LUNES A VIERNES	2	15,38
FINES DE SEMANA	3	23,08
NO CONTESTA	8	61,54
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la interpretación del gráfico 18 relacionado a la preferencia de seguir cursos en un 15,38% les gustaría de lunes a viernes, un 23,08% los fines de semana Como en el gráfico anterior pudimos detectar que el 61,54% prefiere cursos virtuales por no disponer de tiempo, por cualquier motivo, en este gráfico podemos detectar que los docentes en mínimo porcentaje prefieren recibir entre la semana y un porcentaje un poco mayor prefieren los fines

de semana, sin embargo, la mayoría de docentes prefieren recibirlas de forma virtual por internet.

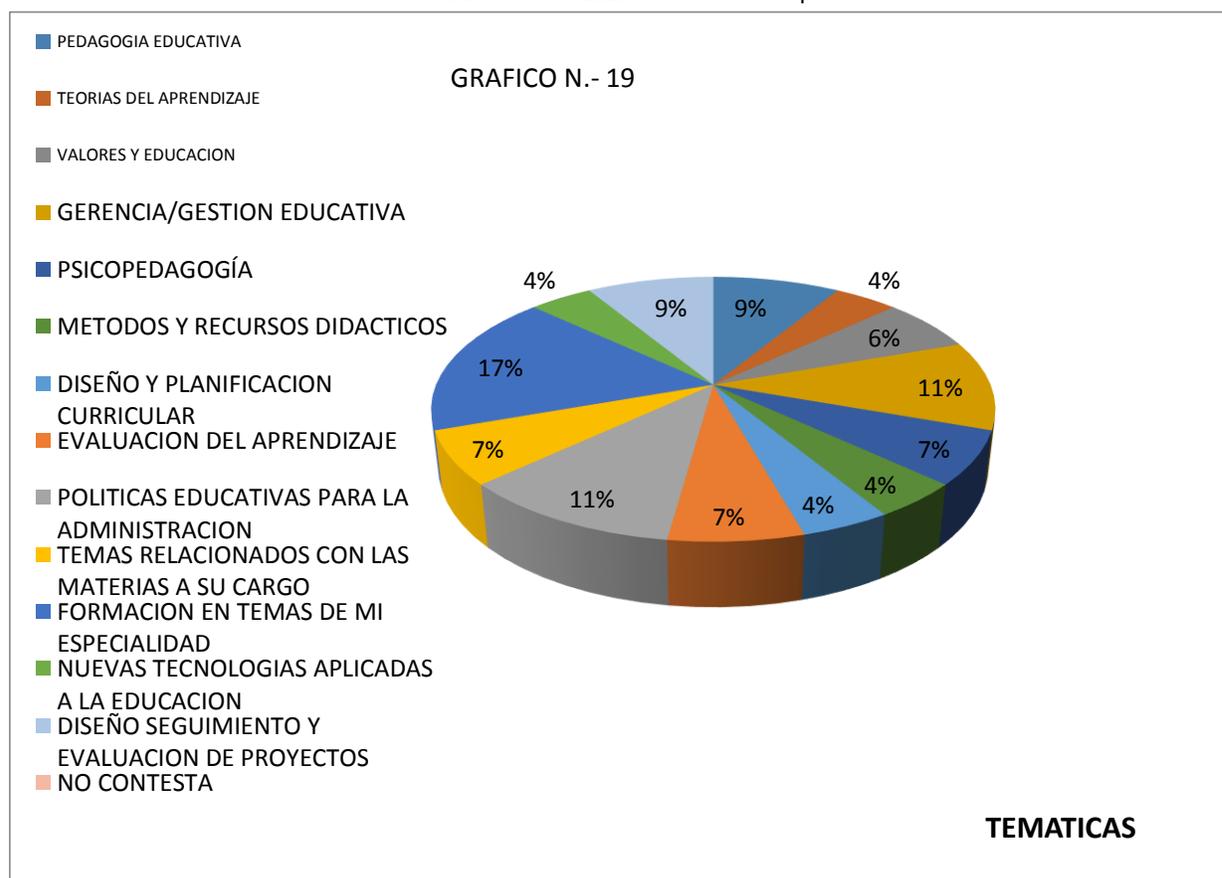
**Pregunta N. 4.5 En qué temáticas le gustaría capacitarse**

**TABLA 19: EN QUE TEMATICAS LE GUSTARIA CAPACITARSE**

P 4.5		
TEMATICAS	Frecuencia	%
PEDAGOGIA EDUCATIVA	4	8,70
TEORIAS DEL APRENDIZAJE	2	4,35
VALORES Y EDUCACION	3	6,52
GERENCIA/GESTION EDUCATIVA	5	10,87
PSICOPEDAGOGÍA	3	6,52
METODOS Y RECURSOS DIDACTICOS	2	4,35
DISEÑO Y PLANIFICACION CURRICULAR	2	4,35
EVALUACION DEL APRENDIZAJE	3	6,52
POLITICAS EDUCATIVAS PARA LA ADMINISTRACION	5	10,87
TEMAS RELACIONADOS CON LAS MATERIAS A SU CARGO	3	6,52
FORMACION EN TEMAS DE MI ESPECIALIDAD	8	17,39
NUEVAS TECNOLOGIAS APLICADAS A LA EDUCACION	2	4,35
DISEÑO SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PROYECTOS	4	8,70
NO CONTESTA		0,00
TOTAL	46,0	

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

El mayor porcentaje que les gustaría capacitarse a los docentes está relacionado en temas de su especialidad. De esto podemos concluir que es necesario revisar minuciosamente las necesidades de los docentes del bachillerato, de tal manera cumplir con las necesidades de formación que ellos requieren.

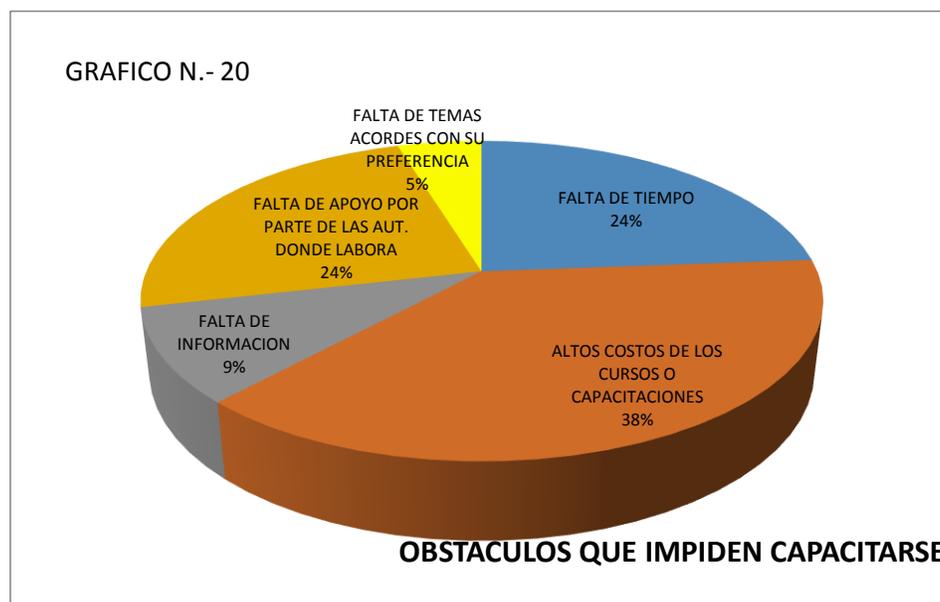
**Pregunta N. 4.6 Cuales son los obstáculos que se presentan para que ud no se capacite**

**TABLA 20: Obstáculos que impiden capacitarse**

P 4.6		
OBSTACULOS QUE IMPIDEN CAPACITARSE	Frecuencia	%
FALTA DE TIEMPO	5	10,87
ALTOS COSTOS DE LOS CURSOS O CAPACITACIONES	8	38,10
FALTA DE INFORMACION	2	9,52
FALTA DE APOYO POR PARTE DE LAS AUT. DONDE	5	23,81
FALTA DE TEMAS ACORDES CON SU PREFERENCIA	1	4,76
NO ES DE SU INTERES LA CAPACITACION PROFESIONAL		0,00
NO CONTESTA		0,00
TOTAL	21,0	

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Se puede ver en el cuadro y gráfico .20 en relación a los obstáculos que se presentan para que los docentes no se capaciten.

El 10,87% por falta de tiempo, el 38,10% por altos costos de los cursos de capacitación, el 9,52% por falta de información, el 23, 81% por falta de apoyo por parte de la autoridad donde labora, el 4,76% por falta de temas acordes a su preferencia.

Es fundamental entender entonces que los docentes deben asumir su responsabilidad para capacitarse, quizá las capacitaciones presenciales sean difíciles de asistir, ay que buscar tiempo para dedicarlas, como se observó en gráficos anteriores los docentes prefieren capacitaciones virtuales, ahora entendemos las razones por las que les impide capacitarse.

El líder educativo debe propiciar cursos de capacitación dentro de la Institución, para estimular y motivar al personal docente, y si no los hace, debe entonces permitir que los docentes en horas complementarias asistan a cursos de capacitación o brindar el tiempo, el espacio necesario para que el docente pueda crecer profesionalmente, pues de esta manera, los beneficiarios directos serán los estudiantes.

Al contar la institución con personal docente joven se debe aprovechar la predisposición para aprender por parte de los docentes, ya que el ímpetu y las ganas siempre están presentes, asumir nuevos conocimientos o reforzar los mismos ayuda a contribuir con el logro del objetivo de la educación, que es el velar por una educación de calidad y calidez.

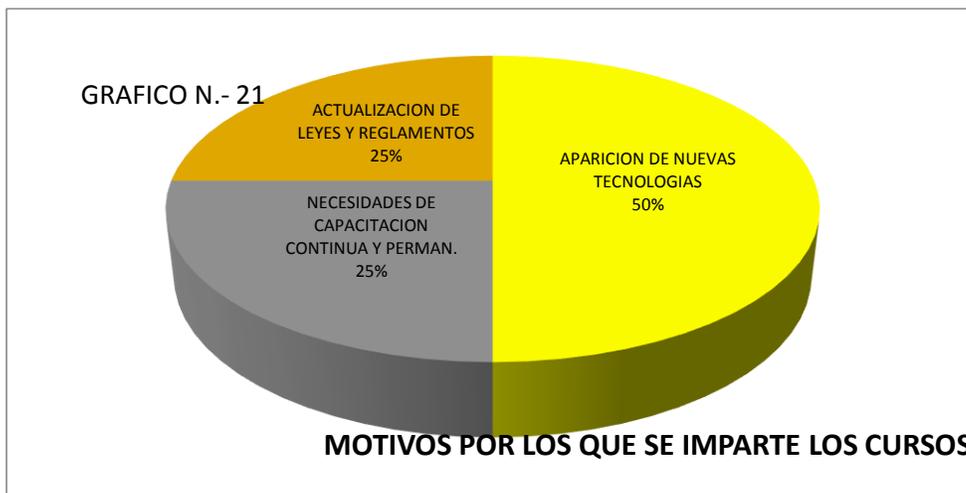
**Pregunta N. 4.7 Cuales considera ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

**TABLA 21: CUALES CONSIDERA UD SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTE LOS CURSOS/CAPACITACIONES**

P 4.7		
CUALES SON LOS MOTIVOS	Frecuencia	%
APARICION DE NUEVAS TECNOLOGIAS	10	21,74
FALTA DE CUALIFICACION PROFESIONAL		0,00
NECESIDADES DE CAPACITACION CONTINUA Y	5	25,00
ACTUALIZACION DE LEYES Y REGLAMENTOS	5	25,00
REQUERIMIENTOS PERSONALES		0,00
NO CONTESTA		0,00
TOTAL	20,0	

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Del 100% de los investigados en la tabla 21 en relación a los motivos por los que se imparte los cursos de capacitación, el 21,74% considera por aparición de nuevas tecnologías, el 25% necesidades de capacitación continua y permanente, un 25% por actualización de leyes y reglamentos.

El impacto que ha causado el uso de las tic en la sociedad actual conlleva a cambios en todos los ámbitos de la vida del ser humano, sobre todo en las actividades laborales y en el mundo educativo. Sin duda alguna el uso de las tic en el proceso educativo son esenciales para brindar una educación de calidad que exige que los docentes estén capacitados para dar el uso apropiado a las tic en el desarrollo de sus clases. Los estudiantes deben ser formados para enfrentarse en un futuro a los avances tecnológicos que cada vez son más acelerados.

Debido además a los cambios que se han suscitado en los últimos tiempos, y en torno precisamente al Bachillerato general Unificado y los diferentes reglamentos de la LOEI, es importante que el docente se actualice y se capacite, cubra todos aquellos vacíos presentes en su labor diaria, de esta manera poder explicar a sus alumnos y padres de familia, que los cambios que se han dado son en beneficio de la educación, cambios que sin duda alguna ponen en tela de juicio de las ventajas y desventajas del mismo.

Los docentes del Colegio Técnico Daniel Hermida ven como necesario la capacitación en temas relacionados a las TIC, a la actualización de leyes y reglamentos y por ende a una actualización continua y permanente.

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

**TABLA 22: CUALES SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE UD. ASISTE A UN CURSO CAPACITACION**

P 4.8		
MOTIVOS POR LOS QUE ASISTE A UN CURSO	Frecuencia	%
LA RELACION DEL CURSO CON MI ACTIVIDAD	4	8,70
EL PRESTIGIO DEL PONENTE	1	3,85
OBLIGATORIEDAD DE ASISTENCIA		0,00
FAVORECEN MI ASCENSO PROFESIONAL	8	30,77
LA FACILIDAD DE HORARIOS	4	15,38
LUGAR DONDE SE REALIZO EL EVENTO	1	3,85
ME GUSTA CAPACITARME	8	30,77
NO CONTESTA		0,00
TOTAL	26,0	

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

De acuerdo a los datos reflejados en la tabla 22, sobre los motivos por los que asiste a curso de capacitación, el 8,70% la relación del curso con la actividad docente, el 3,85% el prestigio del ponente, el 30,77% favorecen el ascenso profesional, el 15,38% la facilidad de horarios, el 3,85% lugar donde se realizó el evento, el 30,77% porque le gusta capacitarse.

Es fundamental entender entonces que en la actualidad pesan sobre los maestros un proceso de formación orientadas a responder los desafíos del mundo globalizado y a la diversidad de estudiantes, debido a los esfuerzos del estado para ampliar el acceso, la

cobertura y permanencia de los estudiantes, si contamos con profesionales graduados hace 10 años atrás podemos observar que su preparación es cada vez insuficiente, por ende es necesaria una capacitación continua y permanente.

En síntesis las capacitaciones permiten identificar al maestro como un facilitador de la construcción de conocimiento para promover la autonomía y la habilidad para desempeñarse en un contexto.

De tal manera que, la formación de docentes tiene que apuntar a su creatividad, a su flexibilidad, a su capacidad de elegir y de seleccionar lo que es pertinente. Esto exige un maestro mucho más estructurado en relación con el conocimiento del área que maneja, más culto, universal, profundo y riguroso, que debe actualizarse permanentemente, investigar y documentarse lo más exhaustivamente posible. Por eso se necesita un nivel profesional muy alto y hay que avanzar en la formación de posgrado y como investigador.

**Pregunta N. 4.9 Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

**TABLA 23: QUE ASPECTOS CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO/CAPACITACION**

P 4.9		
ASPECTOS DE MAYOR IMPORTANCIA	Frecuencia	%
ASPECTOS TEORICOS		0
ASPECTOS TÉCNICOS/PRÁCTICOS	5	38,46
AMBOS	7	53,85
NO CONTESTA	1	7,69
TOTAL	13	100

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Se puede evidenciar en la tabla 23, en torno al aspecto de formación docente, dentro de los aspectos que considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación son el 38,46% aspectos técnicos/prácticos, el 53,85% considera aspectos teóricos, técnicos/prácticos. Sin duda alguna, para que una capacitación sea excelente debe estar compuesta de varios aspectos y a su vez estos aspectos deben hacer juego para que la capacitación se logre con éxito.

Una capacitación no solo será en base a aspectos teóricos, pues aprender mucho de la teoría pero no siempre es igual la teoría con la realidad, podemos fundamentar ideas, pensamientos, criterios de varios autores, pero es necesaria su corroboración con la práctica. De tal manera las capacitaciones deben contener aspectos teóricos, técnicos/prácticos, para conjugar en sí lo que se aprende en los libros llevarlos a la práctica.

### 3.2 Análisis de formación

#### 3.2.1 La persona en el contexto formativo.

#### **Pregunta 4.2. Ud ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años**

**TABLA 24: USTED HA IMPARTIDO CURSOS DE CAPACITACION EN LOS ULTIMOS AÑOS**

P 4.2		
HA IMPARTIDO CURSOS DE	Frecuencia	%
SI	7	53,85
NO	6	46,15
NO CONTESTA		0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Los resultados obtenidos en la Tabla N.24 permiten determinar que la Institución donde se está realizando la Investigación, en torno al aspecto de formación docente, y en la pregunta de si los docentes han impartido cursos de capacitación en los últimos años, se obtiene los resultados, que el 53,85% si lo ha hecho y el 46,15% no lo ha hecho.

Estos resultados hacen referencia a que tenemos casi un 50% de hacerlo y no hacerlo, docentes que se interesan en capacitaciones puede también dar capacitaciones, mientras que docentes que no se interesan en capacitaciones tampoco las dan.

Los docentes que reciben capacitaciones y se especializan continuamente, pueden brindar también capacitaciones y de esa manera valorar lo que se ha aprendido y también ponerlo en práctica, pues la capacitación permite el enriquecimiento y el cambio sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación, y por ende al desarrollo y crecimiento profesional y personal.

### 3.2.2 La organización y la formación.

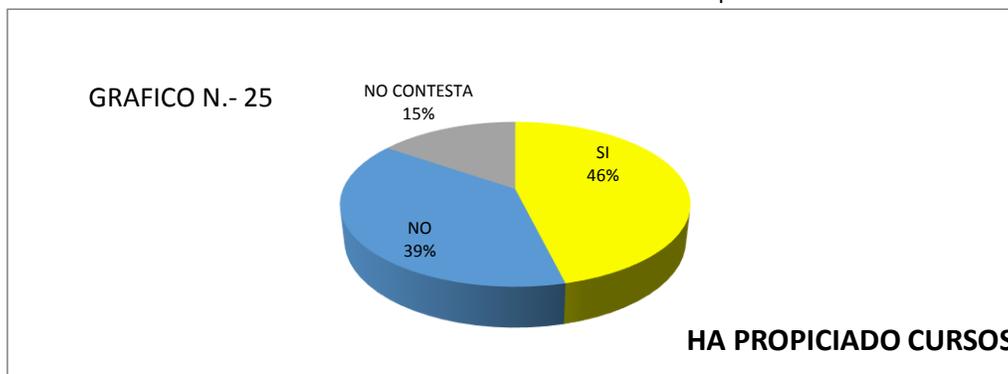
#### ***Pregunta 5.1. La Institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años***

**TABLA 25: HA PROPICIADO CURSOS EN LOS ULTIMOS DOS A.**

P 5.1		
HA PROPICIADO CURSOS	Frecuencia	%
SI	6	46,15
NO	5	38,46
NO CONTESTA	2	15,38
TOTAL	13	100

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

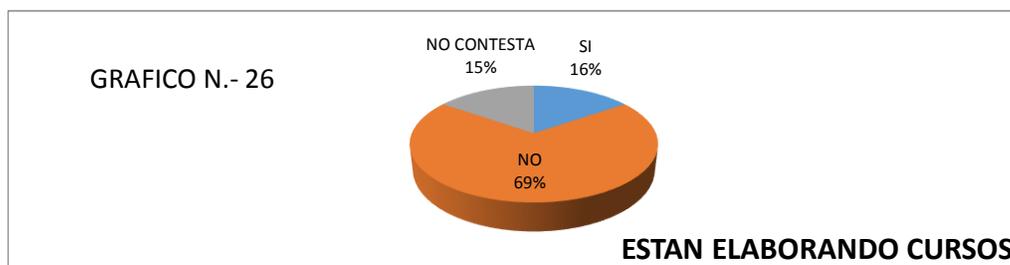
En la tabla y gráfico 25 en relación a la interrogante de la Institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos dos años, el 46,15% responde que si, el 38,46% responde que No.

**Pregunta . 5.2. En la actualidad, conoce ud si las autoridades de la Institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.**

**TABLA 26: ESTAN OFRECIENDO PROYECTOS/CURSOS/SEMINARIOS DE CAPACITACION**

P 5.2		
ESTAN ELABORANDO CAPACITACIONES	Frecuencia	%
SI	2	15,38
NO	9	69,23
NO CONTESTA	2	15,38
TOTAL	13	100

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

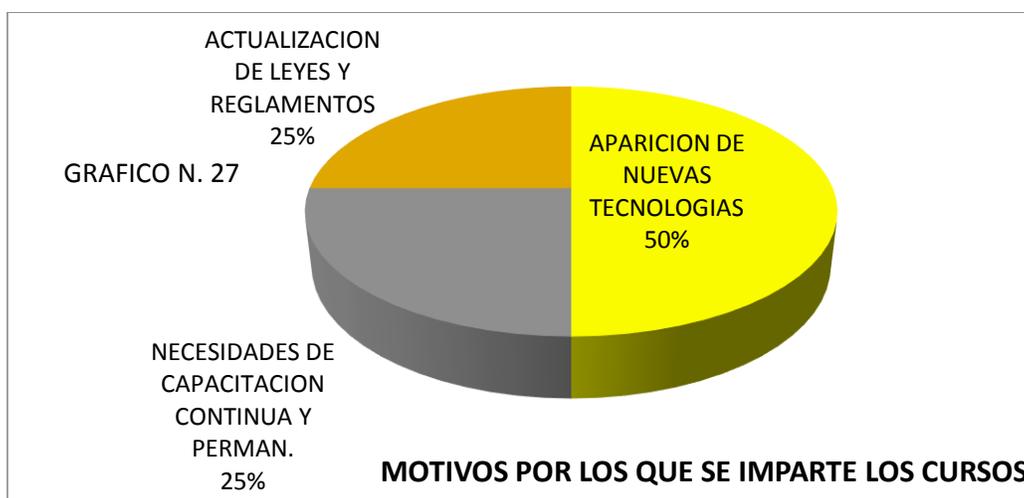
puede evidenciar en la tabal 26 en relación al conocimiento si las autoridades de las instituciones en las que labora, están ofreciendo proyectos/cursos/seminarios de capacitación, el 15,38% contesta que si, y el 69,23% contesta que no.

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

**TABLA 27: ESTOS SE REALIZA EN FUNCIÓN DE:**

P 5.2.1		
LOS CURSOS SE REALIZAN EN FUNCIÓN DE	Frecuencia	%
AREAS DEL CONOCIMIENTO	2	10,53
NECESIDADES DE ACTUALIZACION CURRICULAR	1	5,26
LEYES Y REGLAMENTOS		0,00
ASIGNATURAS QUE USTED IMPARTE	8	42,11
REFORMA CURRICULAR	4	21,05
PLANIFICACION Y PROGRAMACION CURRICULAR	1	5,26
NO CONTESTA	3	15,79

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

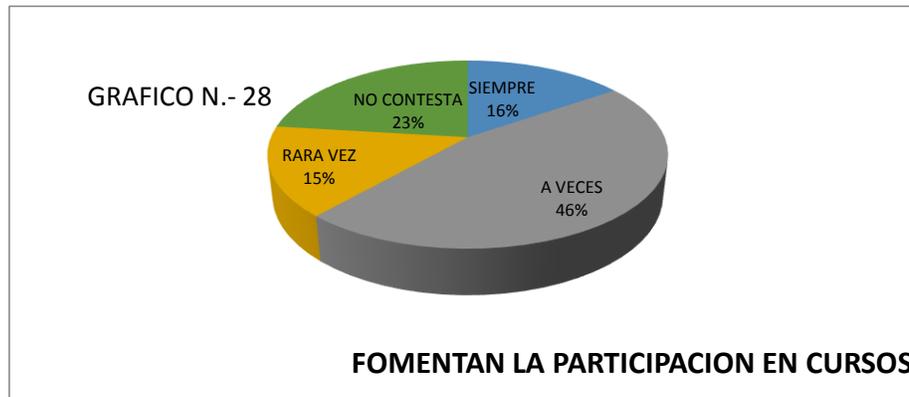
Los cursos de capacitación se los realiza en función de un 42,11% relacionado en asignaturas que el docente imparte, viendo la necesidad de incluir cursos de formación dentro de la catedra que domina. Sin embargo debido a los resultados que arroja la tabla número 6, es importante que los cursos de formación sean en torno la vocación del docente, es decir, capacitarse sobre orientación vocacional, de tal manera que este permita un mejor desenvolvimiento de los docentes, ya que, esta es la que forma a las otras profesiones.

**Pregunta 5.3. los directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

**TABLA 28 LOS DIRECTIVOS DE SU INSTITUCION FOMENTAN LA PARTICIPACION DEL PROFESORADO**

P 5.2		
FOMENTAN LA PARTICIPACION EN	Frecuencia	%
SIEMPRE	2	15,38
CASI SIEMPRE		0,00
A VECES	6	46,15
RARA VEZ	2	15,38
NUNCA		0,00
NO CONTESTA	3	23,08
TOTAL	13	100,00

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

En la tabla y gráfico 28 en relación a que los directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente, el 15,38% responde siempre, el 46,15% a veces, el 15,38% rara vez.

#### 4.2.3 La tarea Educativa.

#### **Pregunta 2.6 Las Materias que imparten tienen relación con su formación profesional**

**TABLA 29: RELACION CON SU FORMACION PROFESIONAL**

P 2.6		
RELACION CON LA FORMACION PRO.	Frecuencia	%
SI	12	92,31
NO	1	7,69
NO CONTESTA	0	
TOTAL	13	100

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Del 100%, en torno al aspecto de Información general del investigado, el 92,31%, docentes imparten las materias que van en relación a su formación profesional, mientras que 7,69% no lo hace.

De esto se puede analizar que en general los docentes, están preparados y especializados en las materias que imparten en la institución, constituyéndose este aspecto importantísimo y necesario para la educación que brinda el Colegio, siendo los beneficiarios directos los estudiantes.

En este contexto es importante que las materias que imparten los docentes vayan de acuerdo a su profesión, sin embargo la educación no solo se trata de eso, sino, también que el docente debe ser, amigo, mediador, y sobre todo asumir su rol productivo dentro de una sociedad y/o educación cada vez cambiante en beneficio de los jóvenes.

**Pregunta N. 2.7 Años de Bachillerato en los que imparten asignaturas**

**TABLA 30: AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE ASIGNATURAS**

P 2.7		
AÑOS DE BACHILLERATO EN LOS QUE IMPARTE	Frecuencia	%
1	2	15,38
2	3	23,08
3	8	61,54
NO CONTESTA		0
TOTAL	13	100

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

De la población en encuestada en relación a la pregunta en que años de bachillerato imparten asignaturas, tenemos los siguientes porcentajes, en primer año el 15,38%, en segundo año son el 23,08% y tercer año son el 61,54%. Se puede decir, que el porcentaje

de tercer año es alto, debido a que la Institución se preocupa por velar y sobre todo preparar a estudiantes profesionales, para que de esa manera pudiesen desempeñarse en cualquier trabajo o estudio al culminar su periodo de bachillerato.

Para concluir, la importancia del bachillerato y de preparar a jóvenes profesionales es circunstancial, por ende se ver reflejado el porcentaje de ímpetu y dedicación que se da al último año de bachillerato general Unificado obteniendo de tal manera profesionales preparados para desenvolverse ante acontecimientos que le pudiesen presentar en la sociedad actual.

#### 4.1 Cursos de Formación

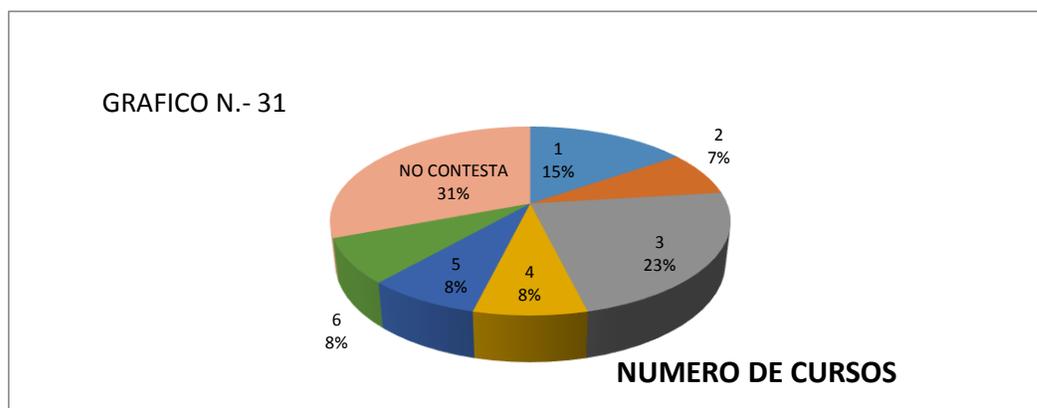
**Pregunta 4.1.1. Número de Cursos a los que ha asistido en los últimos años**

**TABLA 31: NUMERO DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO EN LOS ULTIMOS AÑOS**

P 4.1.1		
NUMERO DE CURSOS	Frecuencia	%
1	2	15,38
2	1	7,69
3	3	23,08
4	1	7,69
5	1	7,69
6	1	7,69
0		
NO CONTESTA	4	30,77
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Podemos observar en la tabla 31 el 15,38% ha asistido a 1 curso en los últimos años, el 7,69% ha asistido a 2 cursos, el 23,08% a 3 cursos, el 7,69% a 4 cursos, el 7,69% a 5 cursos, el 7,69% a 6 cursos. Sin duda entonces estamos trabajando con docentes que les interesa actualizarse y asistir a cursos de formación, pues el 15,38% ha asistido por lo menos a un curso en los últimos tiempos, un porcentaje relevante y aceptable, para la formación de docentes.

El conocimiento es una capacidad humana como las habilidades, la experiencia y la inteligencia, a mayor conocimiento, mayor competencia y capacidad de crear, innovar, afrontar retos. Por otro lado se puede decir que la capacitación y la actualización de los docentes de bachillerato además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas e innovar día con día su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos, los docentes no deben sentirse obligados para asistir a una capacitación sino más bien, deben tomarlo con la respectiva responsabilidad y compromiso para superarse y transmitir e intercambiar ideas y retroalimentarse de conocimientos.

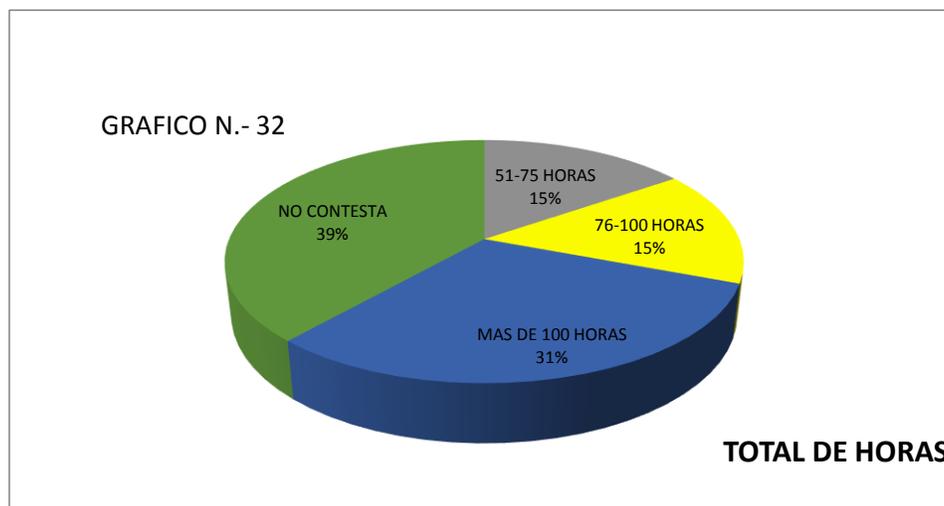
**Pregunta 4.1.2. Totalización en horas (aproximado)**

**TABLA 32: TOTAL HORAS**

<b>P 4.1.2</b>		
<b>TOTAL HORAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
0-25 HORAS		0
26-50 HORAS		0
51-75 HORAS	2	15,38
76-100 HORAS	2	15,38
MAS DE 100 HORAS	4	30,77
NO CONTESTA	5	38,46
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Se puede evidenciar en la tabla 32 que el 15,38% tiene un total de horas de 51-75 horas, el 15,38% está en el rango del 76-100%, el 30,77% está dentro del rango de más de 100 horas. De estos datos podemos concluir la asistencia a los cursos en cargas horarias es alta, frente a esta realidad, los docentes han asistido a cursos de capacitación con horas relevantes y de interés.

Es indispensable asistir a cursos de capacitación, y que estos sean actuales, no estancarse, sino día con día irse preparando y actualizando, porque de una u otra manera se desarrollará la actitud y aptitud del docente. El cual a su vez realizará las clases en forma más interesante, dinámica y creativa, facilitando el aprendizaje y logrando que los alumnos tengan una excelente percepción del tema a tratar, ya que la gran ventaja de asistir a un curso de capacitación es saber que lo que se aprendió se llevará en la práctica.

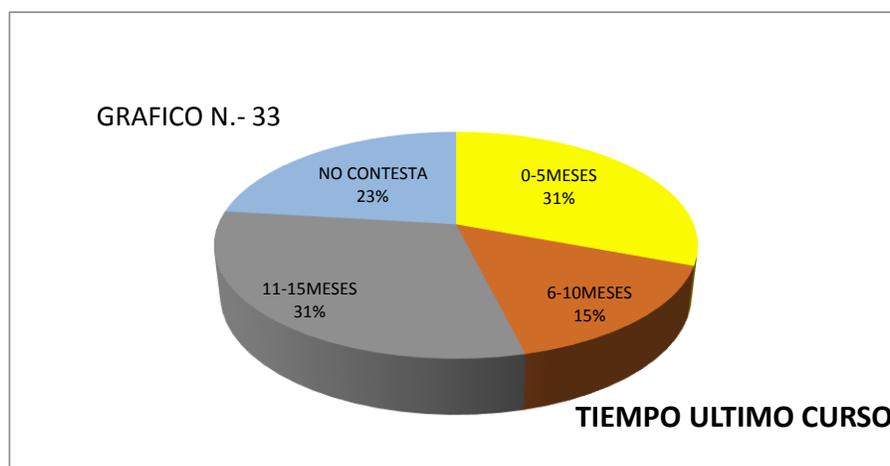
**Pregunta N. 4.1.3 hace que tiempo lo realizo**

**TABLA 33: HACE QUE TIEMPO LO REALIZO**

P 4.1.3		
TIEMPO ULTIMO CURSO	Frecuencia	%
0-5MESES	4	30,77
6-10MESES	2	15,38
11-15MESES	4	30,77
16-20MESES		0,00
21-24 MESES		0,00
MAS DE 25 MESES		0,00
NO CONTESTA	3	23,08
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Según la tabla 33 en relación a que tiempo realizó el último curso se obtiene los resultados que el 30,77% fue hace 0-5 meses, el 15,38% es hace 6.10 meses y el 30,77% fue hace 11-15 meses.

De estos resultados se puede interpretar que los docentes se están actualizando constantemente y la asistencia a los cursos de formación son hace pocos meses, lo que invita a su predisposición para irse actualizando.

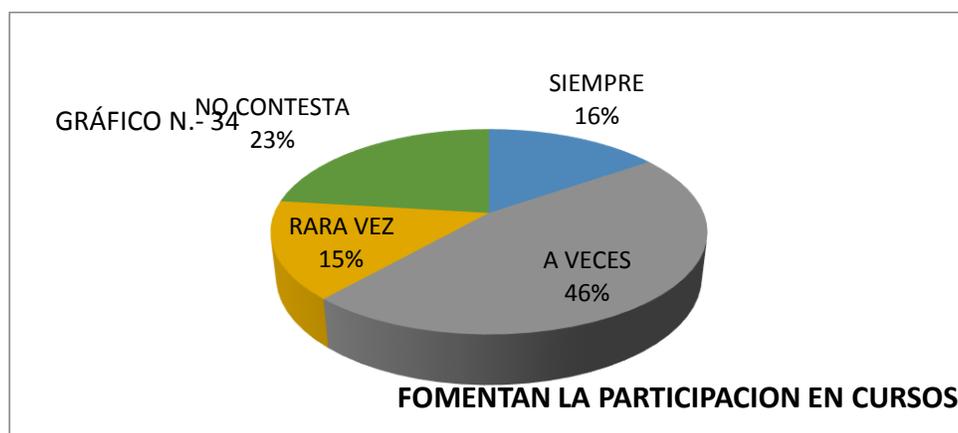
La capacitación conjuntamente con la investigación es una actividad cotidiana en la vida del profesor, pues de esa manera el docente comprenderá la conducta del alumno y podrá interactuar de una manera acorde a los diferentes tipos de discapacidades que posean.

**Pregunta 4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de**

**TABLA 34: EL CURSO QUE ASISTIO LO HIZO CON EL AUSPICIO DE**

P 4.1.4.1		
EL AUSPICIO DE	Frecuencia	%
EL GOBIERNO	2	15,38
DE LA INSTITUCION DONDE LABORA UD.		0,00
BECA		0,00
POR CUENTA PROPIA	8	61,54
NO CONTESTA	3	23,08
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio “Daniel Hermida”  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa



**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"  
**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

Se puede evidenciar en la tabla 34 en torno al aspecto sobre el curso que realizo en los últimos tiempos ha sido con el auspicio dl 15,38% contestan que es por parte del gobierno, y el 61.54% responde que es por cuenta propia.

De lo que se puede deducir que los docentes del bachillerato están en constante capacitación pero esta la realizan por cuenta propia, no asisten a capacitaciones por parte del gobierno, quizá por motivos de tiempo o espacio.

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRACTICA PEDAGOGICA

**Pregunta 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.**

**TABLA 35:**

ANALISIS DE LA PERSONA	1		2		3		4		5		No		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa		0		0	4	31	5	38	4	31		0	13	100
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes		0	2	15		0	5	38	6	46		0	13	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características etnias del país	1	7,69	2	15	3	23	5	38	2	15		0	13	100
planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	7,69		0	1	7,7	9	69	2	15		0	13	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	7,69		0	1	7,7	5	38	6	46		0	13	100
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución		0		0	3	23	6	46	4	31		0	13	100
la formación profesional recibida, me permite orientar el trabajo de mis estudiantes		0	1	7,7	2	15	5	38	5	38		0	13	100
considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje		0		0	2	15	8	62	3	23		0	13	100
describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula		0		0		0	11	85	2	15		0	13	100
utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retropoyector, diapositivas, pizarras, videos)		0		0		0	10	77	3	23		0	13	100
valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura		0		0	1	7,7	10	77	2	15		0	13	100
el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente		0		0	2	15	6	46	5	38		0	13	100
Total	13													

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

ANALISIS ORGANIZACIONAL	1		2		3		4		5		No		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza del bachillerato		0		0	2	15	8	62	3	23		0	13	100
Analiza el clima organizacional de la estructura Institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)		0		0	2	15	8	62	3	23		0	13	100
Describe las Funciones y cualidades del tutor		0		0		0	8	62	5	38		0	13	100
Conoce las Posibilidades didácticas de la Informática como ayuda a la tarea docente		0		0	1	7,7	6	46	6	46		0	13	100
Plante, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)		0		0	4	31	5	38	4	31		0	13	100
analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa)		0		0	2	15	8	62	3	23		0	13	100
diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas del laboratorio y talleres		0		0		0	8	62	5	38		0	13	100
diseña instrumentos para la autoevaluación de la practica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)		0		0	2	15	9	69	2	15		0	13	100
Total	13													

FUENTE: Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel

AUTORA: Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

ANALISIS DE LA PERSONA	1		2		3		4		5		No		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	7,69		0	3	23	5	38	4	31		0	13	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)		0		0	2	15	8	62	3	23		0	13	100
conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	2	15,4		0	3	23	6	46	2	15		0	13	100
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución Educativa	1	7,69		0	1	7,7	6	46	5	38		0	13	100
conoce técnicas básicas para la Investigación en el Aula		0	1	7,7	3	23	3	23	6	46		0	13	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal		0		0	1	7,7	8	62	4	31		0	13	100
Desarrolla Estrategias de Motivación para los alumnos		0	1	7,7	2	15	4	31	6	46		0	13	100
Conoce aspectos relacionados con la Psicología del estudiante.		0	1	7,7	2	15	5	38	5	38		0	13	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica		0		0	3	23	7	54	3	23		0	13	100
Percibe con facilidad problemas con los estudiantes		0	1	7,7	2	15	8	62	2	15		0	13	100
mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes		0		0	2	15	7	54	4	31		0	13	100
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa		0		0	1	7,7	9	69	3	23		0	13	100
como doente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s		0		0	2	15	9	69	2	15		0	13	100
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos del desarrollo		0		0	3	23	7	54	3	23		0	13	100
cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación		0		0	2	15	8	62	3	23		0	13	100

realiza la planificación Macro y Micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	8	62	5	38	0	13	100	
elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	2	15	4	31	7	54	0	13	100
diseña programa de asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	1	7,7	7	54	5	38	0	13	100
aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	1	7,7	8	62	4	31	0	13	100
utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0	3	23	5	38	5	38	0	13	100
diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	7	54	6	46	0	13	100
utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	7,7	7	54	5	38	0	13	100
utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	2	15	6	46	5	38	0	13	100
diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	2	15	6	46	5	38	0	13	100
plateo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	7	54	6	46	0	13	100
Total	13										

**FUENTE:** Cuestionario Aplicados a docentes del bachillerato del colegio "Daniel Hermida"

**AUTORA:** Verónica Elizabeth Jarro Gualpa

De los cuadros anteriores se puede detectar como resultado de la investigación, es decir, de un estudio transeccional/transversal, que recoge los datos en un momento único, que es exploratorio, pues se ha aplicado un cuestionario sobre las necesidades de formación de los docentes del bachillerato, y por ende, se ha hecho una descripción de los datos recolectados y arrojando como producto de la aplicación del cuestionario, la necesidad de los docentes en la conformación de un curso de formación sobre, Orientación a la Vocación docente.

Dicho de otra manera se ha podido detectar que los docentes que trabajan en el Colegio Técnico Daniel Hermida, son profesionales en diferentes áreas y en su mayoría son Ingenieros, y aunque un 23.08% tienen un postgrado en el área de educación, este porcentaje es bajo en relatividad con los demás docentes que su preparación profesional no es dentro de la pedagogía.

Es decir, es importante la conformación de un curso de formación para los docentes del bachillerato, en relación a la Orientación a la vocación, ya que este curso, permitirá que los docentes aclaren sus ideas en torno a la pedagogía, y también y de mayor importancia reflexionar sobre la orientación educativa y laboral, ya que el Ministerio de Educación pretende una educación de calidad y calidez, de tal manera que los docentes deben estar preparados dentro de estas competencias profesionales y laborales.

Debido a las ofertas del estado para los profesionales que sientan esa vocación de ser docentes, y a la gran demanda de los mismos para adentrarse en este campo, es importante la educación y formación para responder a las necesidades de la sociedad y adaptarse con mayor facilidad a la docencia.

En este sentido, es primordial tener en cuenta que la docencia es un campo maravilloso para las personas que tienen y sienten esa vocación, ya que, es una formación enriquecedora y noble, pero sin embargo puede ser el peor error si lo asumen personas que solo desean tener un trabajo y un sueldo, los docentes tienen en sus manos el futuro de los jóvenes y dependerá mucho de su misión y sobre todo de la preparación que los maestros tienen acerca de la orientación a la vocación, para que estos jóvenes sean productivos para la sociedad.

Luego de un Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes a los que se les aplico el cuestionario, se puede detectar que los mismos presentan dificultades y necesitan formación sobre orientación a la vocación docente, también se puede deducir que no existe una comunicación asertiva entre los docentes y el rector de la institución pues en su mayoría desconocen aspectos relacionados al trabajo del líder institucional, los maestros pueden ser expositores de un curso o taller, sin embargo debido al poco apoyo del rector no pueden formar dichos cursos, otro de los problemas que se observa es que el rector no apoya a los docentes para su capacitación, ni tampoco propicia capacitaciones dentro de la Institución.

Dentro de las fortalezas de los docentes se puede llegar a la conclusión que desean prepararse cada vez más y obtener un título de cuarto nivel, aspecto fortalecedor para la institución, de tal manera que la educación será cada vez mayor, están dispuestos a recibir cursos de formación, pero debido a la disponibilidad de tiempo, desean los cursos de formación los fines de semana y con la opción que sean semipresenciales y/o virtuales.

Finalmente, para contribuir en la necesidad de formación que presentan los docentes del bachillerato sobre la orientación a la vocación docente, se plantea un curso de formación con aportaciones sobre la realidad y la sociedad en la que se desenvuelven dichos profesionales, para analizar, discutir, reflexionar sobre la práctica docente, de tal manera que el curso de formación será beneficioso para todos los docentes de la institución.

Para concluir cito el siguiente pensamiento de *Albert Einstein*, el mismo que motiva día tras día a los docentes a seguirse perfeccionando profesionalmente y haciendo de la

investigación la mejor fuente de preparación, de tal manera preparación en Orientación a la vocación contribuirá un mayor aprendizaje de calidad y calidez.

*“Nunca consideres el estudio como una obligación, sino como una oportunidad para penetrar en el bello y maravilloso mundo del saber”*

## **CAPITULO 4: CURSO DE FORMACION/CAPACITACION DOCENTE**

#### 4.1 Tema del curso

### **Estrategias de formación para fortalecer la Vocación de ser docente**

#### 4.2 Modalidad de estudios

La modalidad de estudio será presencial todos los viernes en 8 horas diarias durante 7 semanas y en la octava semana 4 horas.

#### 4.3 Objetivos

Al término del curso los participantes deberán:

1. Conocer e identificar el rol del docente con vocación dentro de la educación.
2. Identificar las características de una práctica docente centrada en la vocación y los valores.
3. Conocer estrategias de desarrollo vocacional y de valores mediante 3 talleres
4. Proponer acciones para dar sostenibilidad a la vocación y práctica de valores de los docentes.

#### 4.4 Dirigido a

El curso está dirigido a profesionales docentes para lograr el fortalecimiento de las características de un docente con vocación.

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

Este curso va dirigido a todos los docentes del Colegio Técnico Daniel Hermida, en especial a los docentes del Bachillerato, sean profesionales que estén iniciando el desarrollo de actividades docentes y/o a los que posean una trayectoria o experiencia profesional, de tal manera que se enfocará el curso, en la orientación a la vocación docente, y por ende a las estrategias de formación para fortalecer la vocación de ser docente y los valores.

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

Dentro de los requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios son.

Internet

Computadora

Libro de apuntes

Proyector

#### 4.4 Breve descripción del curso

El curso de formación pedagógica, con su tema “Estrategias de formación para fortalecer la vocación de ser docente”, es de vital importancia, pues en él se explican y se detallan las características de una práctica docente centrada en la vocación y los valores, de tal manera que los docentes del bachillerato, deben tener empatía por la labor que están desarrollando, como también deben conocer sobre pedagogía para desarrollar un buen trabajo en las aulas.

Es importante citar lo que es la Pedagogía, y para esto se recurre a la cita del libro de Vigostky y la Pedagogía (Daniels, 2001) p. 22, en el que cita a (Bernstein, 1999. P. 259), La pedagogía es un proceso por el que alguien adquiere nuevas formas de conducta, conocimiento, práctica y criterio, de alguien que es considerado un evaluador apropiado.

De la cita anterior, se puede deducir entonces que los profesionales docentes deben tener un conocimiento asertivo, sobre lo que es la pedagogía, pues de ellos va a depender el bienestar, la preparación y sobre todo el futuro de los estudiantes, ya que, tanto la conducta, el conocimiento, el criterio se pueden desarrollar día tras día, por ende a la pedagogía se la puede concebir dentro de las funciones materiales y personales, considerando que esta pedagogía se la concibe dentro del contexto social y va a ser producción y reproducción de la cultura, y los docentes como Pedagogos deben ser profesionales preparados para mejorar el aprendizaje de otras personas.

En la actualidad, la pedagogía es el conjunto de los saberes que están orientados hacia la educación, entendida como un fenómeno que pertenece intrínsecamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social. La pedagogía, por lo tanto, es una ciencia aplicada con características psicosociales que tiene la educación como principal interés de estudio.

De tal manera que todo docente debe tener una preparación pedagógica para poder llevar a la educación por el camino adecuado, donde sean los estudiantes los mayores

beneficiarios. Por ende, es importante estudiar a la pedagogía como ciencia de la educación y también a la didáctica como disciplina o grupo de técnicas que favorecen el aprendizaje.

Sin duda alguna y luego de una introducción necesaria de la pedagogía en la docencia, es importante que el curso abarque sobre la Vocación de ser Docente, pues la labor del maestro no se reduce únicamente a enseñar, o a dar los contenidos aplicados en el currículo, que son necesarios que el estudiante conozca para acceder al siguiente año escolar, sino también y además su labor, va ligada con preparar a personas para enfrentarse día con día ante problemas de la sociedad.

Un buen docente no logra su máximo desarrollo con solo tener una titulación, o una preparación intelectual, científica o técnica, sino, que además, debe poseer un conocimiento profundo de ciencias de la educación, y conjuntamente con su experiencia, hace que la educación sea cada vez mejor y de mayor calidad.

El ser docente implica tener una gran vocación, no solamente ligada a su preparación, sino también a enfrentarse a los problemas inherentes a su profesión, dicho de otra manera de sentirse satisfecho por el simple hecho de trabajar con alumnos.

Cuando no existe esta vocación por ser docente, se enfrenta a una serie de inconvenientes, de problemas, de dificultades, que aunque sean pequeños se los ve como gigantescos muros que impiden su visión hacia la resolución de los mismos.

Para ser docente se necesita y sobre todo es indispensable tener vocación para hacer de la docencia, el mejor trabajo de los demás, ya que, esta es la que prepara a todas las otras profesiones, y ayuda a solventar y solucionar dificultades que aquejan a la sociedad, contando ya con una vocación es importante sin dejar de un lado la preparación pedagógica.

El curso abarca estos aspectos de relevancia y será realizado mediante conferencias, talleres, mesas redondas, foro, lluvia de ideas, prácticas en el aula.

## 4.4.1 Contenidos del Curso.

OBJETIVO	CONTENIDOS	¿COMO?	LOGROS DE APRENDIZAJE
1. Conocer e identificar al docente con vocación dentro de la educación.	<b>1.1</b> Vocación docente <b>1.1.1.</b> Orientación vocacional <b>1.2</b> Falta de Vocación <b>1.3</b> La preparación del docente <b>1.4</b> El trabajo docente <b>1.4.1</b> Protagonistas principales del cambio educativo <b>1.5</b> El docente primera herramienta en el aula <b>1.6</b> La actualización permanente <b>1.7</b> Los retos de los docentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponencia</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Exposición de los temas</li> <li>- Debates</li> <li>- Tareas extras</li> <li>- Mesa redonda para compartir experiencias</li> <li>- Lluvia de ideas sobre el tema</li> </ul>	Los docentes se encuentran en capacidad de identificar el papel fundamental del docente en las aulas, y sobre todo de conocer la importancia de la vocación para ser maestros.
2. Identificar las características de una práctica docente centrada en la vocación y los valores.	<b>2.1</b> Características del docente con vocación <b>2.1.1</b> el maestro lo sabe todo <b>2.1.4</b> el maestro hace fácil lo difícil <b>2.1.3</b> el maestro sabe enseñar <b>2.1.4</b> el maestro está al día	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponencia</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Exposición de los temas</li> <li>- Debates</li> <li>- Tareas extras</li> <li>- Mesa redonda</li> </ul>	Destacar las características que deben tener un docente con vocación y el valor fundamental de la práctica de valores en su profesión.

	<p>2.1.5 el maestro lo hace todo</p> <p>2.1.6 el maestro es justo</p> <p><b>2.2</b> El maestro y los valores.</p>	<p>para compartir experiencias</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lluvia de ideas sobre el tema</li> </ul>	
<p>3. Conocer estrategias de desarrollo vocacional y de valores</p>	<p><b>3.1</b> Vocación docente y valores</p> <p><b>3.2</b> Competencias docentes</p> <p>3.2.1 C. didácticas</p> <p>3.2.2 C. metodológicas</p> <p>3.2.3 C. para dirigir grupos</p> <p>3.2.4 C. diagnóstico y evaluación</p> <p>3.2.5 C. metacognitivas</p> <p>3.2.6 Competencias de Asesoría</p> <p>3.2.7 Competencias para trabajar en equipos</p> <p>3.2.8 C. en aprovechamiento de los medios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponencia</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Exposición de los temas</li> <li>- Debates</li> <li>- Tareas extras</li> <li>- Mesa redonda para compartir experiencias</li> <li>- Lluvia de ideas sobre el tema</li> </ul>	<p>Identificar, cuestionar y valorar el desarrollo vocacional y de valores conjuntamente con las competencias de los docentes.</p>
<p>4. Proponer acciones para dar sostenibilidad a la vocación y práctica</p>	<p><b>4.1</b> Ética de la docencia</p> <p><b>4.2</b> la docencia ¿Vocación o profesión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponencia</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Exposición de los temas</li> </ul>	<p>Valorar el trabajo docente para dar sostenibilidad a su vocación.</p>

de valores de los docentes.	<b>4.3</b> El docente y los valores desde la practica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Debates</li> <li>- Tareas extras</li> <li>- Mesa redonda para compartir experiencias</li> <li>- Lluvia de ideas sobre el tema</li> </ul>	
-----------------------------	---	---	--

## CONTENIDOS DEL CURSO DE FORMACION

### 1. Vocación del docente en educación

#### 1.1 Vocación docente

La vocación docente está ligada con la satisfacción que presenta una persona con la tarea que está realizando, es aquel que está dispuesto a enfrentarse a los problemas inherentes en esta profesión, y cumplir con las exigencias que demanda la preparación para ejercer dicha labor.

(Vázquez, 2006) P. 15

*La vocación se define como la inclinación o predisposición que tiene una persona hacia alguna profesión o estudio que exige condiciones y aptitudes especiales; incluso, se afirma que determina los rasgos que dicha persona posee.*

De la cita anterior se puede concluir que sin vocación no se puede realizar una actividad, la vocación es la que domina y demanda exigencia en las acciones que se realizan, más aún tener vocación para la docencia implica un gran reto, pues no solo se trata de un gusto, sino además de una predisposición que exige y demanda actitudes y aptitudes determinando así la personalidad de cada uno.

El ser maestro no solo se trata de dominar técnicas y habilidades docentes, sino, que es el amor, el deseo de cumplir bien su labor, por ende las personas que la eligen deben hacer de la docencia su mayor fuente de satisfacción, pues, si al contrario la eligieron como una escapatoria o un medio de empleo se enfrentarán a grandes dificultades,

### 1.1.1 Orientación Vocacional.

La orientación vocacional permite conocer y tener un sondeo más claro de lo que queremos realizar, en este caso esta orientación ayudará en la guía de las personas que desean ejercer determinada profesión.

(Vázquez, 2006) P. 17. La orientación vocacional es el proceso que permite que el estudiante conozca y comprenda las distintas opciones profesionales, permitiendo que elija la que va con sus intereses y objetivos particulares.

Como lo corrobora la cita anterior, es indispensable que antes de tomar una decisión sobre la profesión que nos servirá toda la vida dentro del campo profesional, es indispensable poseer una correcta orientación que ayude en la elección acertada sobre la profesión elegida.

Para concluir, Si se ha elegido a la docencia como una profesión, entonces se ha descubierto que existe una vocación, que estará ligada, a la predisposición de convivir gran parte del día con los estudiantes, en el nivel educativo seleccionado, con rasgos personales, conductas, e intereses distintos, y por otra parte de estar conscientes que se ocupara también parte del tiempo en la preparación de clases y actualización de conocimientos, el que logre esto, se podrá decir que es un docente con vocación que puede mantenerse a flote y alcanzar una excelencia como profesional.

### 1.2 Falta de Vocación.

Cuando se ha elegido a la docencia como un medio de trabajo, ya sea, por motivos, como por haber fracasado en otras profesiones, porque son presas de una indecisión, porque un familiar o un amigo son docentes, como un medio para solventar gastos económicos, o por cualquier otra circunstancia no favorable, no se puede hablar de una verdadera vocación a la docencia.

(Vázquez, 2006)P. 64, Cuando existe ausencia de vocación, el educador no siente placer de enseñar, carece de paciencia para guiar a los estudiantes, le desagrada convivir con ellos, y lo mejor sería un análisis profundo de la profesión que está ejerciendo.

En fin, cuando no existe una vocación, el trabajo se dificulta, es muy duro y los problemas parecen mayores de los que son, por ende, esta decisión no se puede tomar a la ligera, no por tratar de solucionar las dificultades antes mencionadas, sino porque se siente ese deseo, esa satisfacción de relacionarse con los demás actores educativos, para brindar una educación pertinente.

### 1.3 La preparación del docente

Desde mucho tiempo atrás en las aulas ha dominado la educación tradicionalista, donde era el profesor la persona activa, el trasmisor de conocimientos, constituyéndose de tal manera el educando el ser pasivo y receptor de estos conocimientos, sin duda alguna, esta educación se la ha tratado de erradicar por completo, pero todavía existen en instituciones que no permiten el cambio de lo tradicional a lo nuevo, a la escuela activa, donde es el educando el centro de todo aprendizaje.

La escuela activa invita a los docentes a cambiar su método de enseñanza, permitiendo que sean los estudiantes los principales funcionarios de la educación y sean los docentes los mediadores, los guidores, para que los estudiantes desarrollen un aprendizaje significativo, que le ayudará a solventar cualquier dificultad o problema que le aqueje durante su vida.

Por otra parte las escuelas formadoras de educadores, deben preparar a los maestros en toda índole, en los contenidos de las materias que han de impartir, en su conocimiento pedagógico, en su trabajo con padres de familia, etc., para de esta manera, mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Recalcando que la labor del docente no solo se trata de tener vocación, sino también se trata de una correcta preparación para desempeñarse en esta vocación, por ende la preparación va ligada de la vocación, y la vocación va ligada de una correcta preparación docente.

En síntesis, la preparación del docente tendrá que lograr en los alumnos, no solo el aspecto de que, los estudiantes aprendan la asignatura, sino que la lleguen a dominar considerando esto como una meta personal que los discentes se han impuesto, y esto, requiere un cambio en el esquema o escuela tradicional, para dar paso a las necesidades de aprendizaje, seleccionando solo contenidos que sean trascendentes en lo social y significativos en los individual.

En la actualidad se exige un perfil de educador organizativo de la interacción entre el alumno y el objeto de conocimiento, siendo capaz de transmitir la tradición cultural y provocar cuestionamientos acerca de la situación histórica contemporánea, permitiendo que los estudiantes establezcan conexiones entre pasado, presente y futuro.

#### 1.4 El trabajo docente

El maestro es aquella persona que se preocupa por el bienestar de sus estudiantes, dentro y fuera de las aulas, tomando no solo como prioridad la formación académica, sino que aprendan a considerarse como personas dueñas de principios, valores que denotan la verdadera calidad humana.

La labor docente es un trabajo, de tal manera, como lo cita en su libro (Vázquez, 2006) P. 63, *es necesario que el educador evite convertirse, con el paso del tiempo, en una persona insatisfecha por el hecho de tener que desempeñarlo día tras día, año tras año.*

De esta cita se puede concluir que, todas las personas tienen el derecho de desempeñarse profesionalmente, y más aún los docentes que son formadores de otras profesiones, pero no por esto ay que caer en la rutina, en el poco interés por cumplir la labor día a día, sino que al contrario esta debe ser motivante, estimulante para los docentes.

Sin embargo también existirán momentos donde el docente se sentirá fatigo, descaecido, que es algo natural, pero que el verdadero docente con vocación podrá solventar, solucionar y salir adelante en su trabajo, sobreponiéndose y continuando su labor con la alegría que le irradia.

#### 1.4.1 Protagonistas principales del cambio educativo.

El maestro constituye la piedra angular del sistema educativo, de él depende que los cambios se produzcan y que el proceso educativo se realice con calidad y equidad, pero para esto se requiere que el docente esté debidamente preparado, formado y actualizado, que cuente con los recursos necesarios para cumplir a cabalidad su labor.

Como protagonistas principales del cambio educativo, son actores de prácticas educativas innovadoras, nada es posible en la educación sin maestros, como lo cita en su libro (Cardenas Colemnter, Antonio Luis, 2000) P. 89.

*(..), Los maestros son las únicas personas que la pueden desempeñar con profesionalidad o profesionalismo o, lo que es lo mismo, con idoneidad y ética la actividad de la enseñanza. Por esta misma razón, los maestros están en capacidad de orientar y resolver todas las situaciones de naturaleza pedagógica que puedan ocurrir en la institución educativa.*

De la cita anterior, se puede deducir, que el maestro es el protagonista del cambio educativo, pero para dicho cambio se necesita de una serie de cualidades y condiciones. Entre estas tenemos la idoneidad, el compromiso y la voluntad, son capaces de orientar y resolver problemas pedagógicos con toda clase de profesionalismo.

Para finalizar, siendo el docente el protagonista del cambio educativo, también lo es el mismo que debe tener claro los objetivos que persigue y que este convencido de la importancia de esos cambios.

Sin duda alguna no va a depender estos cambios solo de los docentes, sino del apoyo y sobre todo del respaldo de la sociedad, para que, de tal manera el maestro asuma con pasión su trabajo y sean motivados para introducir los cambios que constantemente requiere la educación, para adaptarse cada vez más a las complejas exigencias de la sociedad.

#### 1.5 El docente primera herramienta en el aula

En la actualidad debido a los grandes avances de la ciencia, y a la disposición rápida de información ya sea en el internet, en libros, películas, televisiones, fotografías, etc., se ha tomado como parte clave y principal a los estudiantes, quienes son constructores de su

propia aprendizaje significativo, y es gracias a la escuela activa donde los ubica como generadores de aprendizajes.

Sin duda alguna el estudiante es un ente activo del aprendizaje significativo, pero donde queda la labor primordial, fundamental y sobre todo necesaria del docente, como lo ejemplifica (Vázquez, 2006) p. 94. Aún está presente una figura tan familiar, informando, explicando, aclarando todo, un guía experimentado conduciendo a los estudiantes, en la construcción de su conocimiento.

Es por esto, que no se debe dejar de lado la importancia de la labor docente dentro de la educación, es un pilar fundamental para que se desarrolle este proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente es la primera herramienta en el aula, el mismo que empleará todos sus recursos y sus aptitudes para desarrollar correctamente este proceso.

El maestro en el aula tiene su labor comunicativa, la misma que debe ser de calidad, porque al transmitirla en el aula, debe hacerlo sin cometer errores y dentro de un contexto universal, y de tal manera establecer la vinculación entre las distintas ramas del saber educativo, ya que el primer crítico del docente será el alumno. Y aquel docente que tenga vocación podrá enfrentarse a los diferentes problemas que aquejan la labor educativa.

Para concluir, será el conocimiento, la destreza aspectos fundamentales para el profesor, y la imagen de autoridad proyectada se convierte en parte de su personalidad, de tal manera que el docente se constituye en la herramienta necesaria y clave del aula, el que entenderá a sus alumnos, al que le importará solventar inquietudes de sus educandos, tal vez no relacionadas a las actividades curriculares, pero si relacionadas al ser humano.

El docente aparte de tener un conocimiento profundo de la materia que imparte, debe conocer las técnicas de enseñanza que faciliten los aprendizajes de los alumnos, ya que un buen maestro que proyecte una imagen de confianza en su capacidad como educador, es el que está convencido que el alumno aprende por las actividades que el mismo realiza y considera que la enseñanza no es una mera transmisión de conocimientos.

#### 1.6 La actualización permanente.

La docencia es una tarea difícil de enfrentar, esta conlleva compromiso, lealtad, paciencia, y sobre todo vocación de las personas que toman a la misma como profesión, la permanente formación de los docentes hace que estos se actualicen constantemente y

puedan desenvolverse y sobre todo contribuir para que el estudiante responda a las necesidades de la sociedad actual.

De tal manera, la educación en la actualidad, plantea retos, que estos deben ser solventados por los docentes como guías de los estudiantes, estos retos están dentro de la perspectiva social, donde serán los docentes, un instrumento mediador para cerrar dificultades entre clases sociales, desde la perspectiva económica, el maestro preparará a profesionales para desenvolverse en el campo de trabajo, desde una perspectiva educativa, el mediador se encargara de formar profesionales ciudadanos, capaces de desarrollar procesos de pensamiento crítico y rigurosos, desde una perspectiva ética, el docente fortalecerá valores y actitudes de los discentes, y desde una perspectiva ambiental propicia una conciencia y actitud para que respeten la naturaleza.

Por ende, la capacitación docente no solo basta con una formación inicial, porque aunque esta sea excelente, el constante avance de las humanidades, las ciencias, y las técnicas y la infinita variedad de comunidades, escuelas y alumnos, hace que se presenten nuevas situaciones con problemas que es necesario resolver y para los cuales cada día se ofrecen nuevas soluciones.

Por consecuencia, los programas de formación deben partir de la experiencia diaria del docente, de las características de cada escuela, y de sus maestros, alumnos y comunidades, donde ellos se encuentren y que los maestros deben participar activamente en su concepción y en su desarrollo.

En fin, dentro de este panorama, el maestro tiene un rol fundamental, y su actualización y permanente formación contribuirá a enfrentarse a los cambios ocurridos en la actualidad, de acuerdo, al mundo cibernético, donde la revolución científico-tecnológica ha crecido a pasos agigantados, y más aún su capacitación y formación debe ser de acuerdo a la realidad en la que vive, plantearse desde una perspectiva actual y no ajena a la realidad.

### 1.7 Los retos de los docentes

Debido a los diferentes cambios educativos suscitados en los últimos tiempos, y a los crecientes avances en torno a lo científico-tecnológico, los docentes tienen una serie de retos que encarar, dentro de estos tenemos los que citan en el libro (Cardenas Colemnter, Antonio Luis, 2000) P. 149

Los retos a los que deben afrontarse los docentes son:

1. Asumirse como profesionales, es decir, son portadores especialistas que cultivan mediante la actualización, la autoformación y la investigación permanentes.
2. Trabajar por la recuperación de la Pedagogía como disciplina fundante del quehacer educativo y de la profesión de la enseñanza.
3. Asumir a la investigación y la innovación pedagógica como componentes esenciales del trabajo docente, no se debe limitar solamente a “dictar clases”, sino a una actividad compleja que exige estudio y reflexión permanente, investigación e innovación.
4. Renovar las practicas pedagógicas (no caer en la rutina).
5. Asumir la autoformación permanente como una condición esencial para su mejoramiento profesional.
6. Construir comunidades de saber pedagógico.
7. Abrirse a la concertación de las reformas educativas.

Como lo cita el autor del texto, es importante que el docente abra paso a su profesión como vocación, donde esta estará ligada en una serie de retos a los que deberá enfrentarse, y darlos solución.

Al docencia implica una serie de desafíos, que solo el profesional con vocación podrá encontrar solución, el docente profesional vera como necesidad la constante formación, autorización de su profesión, así como también renovar cada vez su práctica pedagógica, para no caer en una rutina o en una falta de motivación para con sus clases, siendo de tal manera la docencia la que permite formar y constituir comunidades pedagógicas para intercambiar ideas en torno a la educación local, nacional e internacional.

Para concluir, se puede aseverar que ante los retos de la docencia es importante la vocación como tal, ya que, de esta manera e docente se formará constantemente, tanto para mejorar profesionalmente, como también para saber guiar y orientar a los estudiantes, pues no solo se base en conocimientos sino también en la preparación de los estudiantes como seres humanos a enfrentarse a los desafíos de la sociedad.

## 2. Características de una práctica docente centrada en la vocación y los valores

### 2.1 Características del docente con vocación

#### 2.1.1 El maestro lo sabe todo.

Las actividades desarrolladas dentro del entorno curricular deben ser satisfactorias para cumplir con este proceso de enseñanza-aprendizaje, el docente, debe conocer profundamente la materia que va a impartir a sus estudiantes, siendo indispensable una constante preparación y formación en torno a la actualización de cada uno de estos temas.

El impartir estos conocimientos le obliga al docente a preparar actividades, láminas, cuadros, etc., incluso las dificultades que pudiesen presentarse en la disertación e intercambio de conocimientos. Esta preparación ofertará una gran confianza en el maestro, pues se sabrá que el mismo tiene un gran conocimiento sobre el tema, que lo sabe todo, y que puede solventar interrogantes y/o inquietudes. Es así, que el conocimiento y la destreza o habilidad son fundamentales para el profesor, y la imagen de autoridad proyectada se convierte en parte de su personalidad.

#### 2.1.2 El maestro hace fácil lo difícil.

La función específica e indispensable del docente dentro de la sociedad es la de, facilitar el desarrollo intelectual, personal y social de sus alumnos, es decir, ayudarles adquirir nuevos conocimientos, y desarrollar nuevas actitudes o formas de comportamiento.

(OCEANO, 2008) P. 26,

*Para que un profesor cumpla satisfactoriamente su función y, además, logre proyectar la imagen del maestro que convierte en fácil lo difícil, es imperativo el dominio de todo lo relacionado con el aprendizaje y la conducta del ser humano, y no depender, como en otras épocas, del sentido común y las experiencias en el aula.*

De la cita anterior, se puede concluir, que es indispensable el conocimiento que debe tener el docente, en torno a lo relacionado con el aprendizaje y sobre todo este actualizado con los acontecimientos, avances y problemas suscitados en la actualidad, y sea todo esto relacionado con un fundamento científico, y no solo basado en lo común o la experiencia.

En síntesis, el docente hace fácil lo difícil, crea un ambiente propicio para que se dé armónicamente el proceso de enseñanza-aprendizaje, implementando reglas y disciplinas, preparándose constantemente, y sobre todo capacitándose y actualizándose constantemente, con el fin de brindar su mejor trabajo, y esto solo se logrará si el docente realmente tiene una vocación para hacerlo.

### 2.1.3 El maestro sabe enseñar.

El docente que proyecta una imagen de confianza como educador, es el que está convencido que el alumno aprende por las actividades que el realiza, considerando que la enseñanza no es una transmisión de conocimientos, sino un intercambio de ideas, el buen docente se forma diariamente y no se queda solo con los conocimientos que tiene, sino, hace de la investigación su mayor fuente de conocimiento.

Sin duda alguno el docente se encarga de brindar un ambiente propicio, lleno de confianza y con un conocimiento asertivo para validar que sabe enseñar, es también aquel que cuida que el aprendizaje sea satisfactorio para los alumnos.

Para finalizar, el docente que sabe enseñar, tendrá que convertir el aprendizaje en un proceso activo donde los estudiantes aprendan haciendo, además deberá poseer la habilidad suficiente para hacer coincidir sus objetivos con los de sus alumnos, tomando como ideal, una escuela activa, donde es el estudiante el constructor de su conocimiento, sin olvidar el papel fundamental del docente, el que explica este conocimiento para que sea construido por el discente.

### 2.1.4 El maestro está al día.

Un buen docente no es aquel que se queda rezagado con sus conocimientos, o que obtuvo su título y no continuo más, al contrario, un buen docente es aquel que se está capacitando y actualizando constantemente, pero no solamente en el área curricular, sino también en los diferentes avances científico-tecnológicos.

(Enciclopedia Lexus, 2006) P. 34

*Un maestro ideal, para asegurar y garantizar el éxito de su labor informativa-formativa tendrá que hacer todo lo posible para estar al día y obtener una formación*

*cultural que lo convierta, dentro de su entorno, en la persona mejor informada, más culta y familiarizada con los adelantos representativos de la ciencia y la técnica.*

De la cita anterior se puede concluir, que el docente debe estar al día, informarse constantemente y desarrollarse como una persona culta, debe estar en contacto con las nuevas corrientes educativas empleando una mentalidad abierta, receptiva y libre de prejuicios, la formación docente no termina en las escuelas normales, sino esta continua en las aulas, de tal manera que es necesaria una permanente autoevaluación que le permita identificar la problemática que día con día se le va presentando en la búsqueda de conocimientos que le ayudarán a encontrar soluciones.

#### 2.1.5 El maestro lo hace todo.

El proceso de enseñanza-aprendizaje implica una relación entre el docente, el alumno y todo el cúmulo de conocimientos que juntos exploraran, es mucho lo que debe saber el docente, las materias, la psicología, el orden social, y aspectos donde deberá un estilo personal fundamentado en una práctica bien orientada.

Sin duda alguna y para concluir, el docente cumple varios roles dentro de la educación, no solamente es el que explica el conocimiento, sino también es el que guía, es decir, conduce a sus alumnos por el camino seguro de sus aprendizajes, es también modelo, o ejemplo, además es, consejero o confidente, tanto para los alumnos como para los padres de familia, es sin duda, alentador, cree en los potenciales de los seres humanos y en las cualidades y posibilidades de sus propios alumnos, además es actor, escenógrafo.

Con todo esto, y con cada una de sus partes constituyen la labor docente, el maestro lo hace todo, es la conjugación de cada uno de estos aspectos, pero solo el docente con vocación, es el que, cumple a cabalidad estos aspectos, pero no así el docente que trabaja por obligación dentro de la educación.

#### 2.1.6 El maestro es justo.

El docente eje mediador y herramienta indispensable en el aula, es aquel que realiza un seguimiento, una evaluación sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, determinando de tal manera el maestro una imagen de equidad y justicia,

siendo la evaluación como el aprendizaje, un proceso continuo a lo largo de la vida del hombre.

Sin duda alguna, el profesor debe adecuarse a las necesidades personales de cada adolescente mediante la observación, de tal manera tomar las medidas necesarias, ante cualquier situación que pudiese presentarse, ya que el proceso no solo se trata de conocimientos, sino además de un desarrollo integral, como son los valores.

El revisar tareas, monografías, cuadernos de trabajo, exámenes escritos como orales, etc., todo esto implica una evaluación más justa y esta se puede lograr considerando de manera objetiva las capacidades de los alumnos.

Para finalizar el docente debe estimular la capacidad de análisis de los alumnos y los motive para que corrijan errores, eleven el autoestima y de esa manera evitar burlas y rivalidades en el aula, permitiendo la ayuda y el trabajo mutuo, forjando una actitud positiva con los padres de familia, y esto se va a lograr gracias, a la vocación del docente, que se esmera por desarrollar correctamente su labor, y sobre todo que le gusta y siente esa `pasión por el trabajo que está realizando.

## 2.2 El maestro y los valores

Los valores son los pilares fundamentales de la vida del ser humano, por ende, tanto los padres de familia como los precursores de la educación, están encargados de formar a la niñez y a la juventud inculcándoles y afianzándoles estos principios que regirán toda su vida.

Dicho de otra manera, ay que inculcarles a los estudiantes en la plenitud de los valores, los mismo que son una cualidad que se aprecia en las personas por el resto de su vida, siendo entonces los valores un conjunto de cualidades que permiten comportarse como hombres y mujeres valiosos, por tal motivo, estos valores hacen más apto al ser humano para enfrentarse en las situaciones difíciles de la vida cotidiana, recalcando que el ser humano no vale por lo que tiene sino por lo que es, es decir, por sus valores.

Es sin duda, y argumentando el párrafo anterior, que dependerá de los padres de familia la conformación de estos valores, pero sin duda, también dependerá de los maestros, a través de las vivencias que cada padre y educador les puedan brindar. Por este motivo, los centros educativos constituyen el lugar ideal donde se favorecen el aprendizaje tanto en valores

como de las virtudes, antecediendo que no es lo mismo enseñar un conocimiento que influir en la voluntad para modificar el comportamiento.

Finalmente, el docente es el promotor en la formación de criterios, aplicables tanto en las instituciones como en el hogar, pero siempre estableciendo la diferencia entre la autoridad de padres y de educador, en sí, el educador ocupara un lugar preponderante en la enseñanza de los valores, pero siendo ellos un espejo que con el ejemplo podrán solventar y asegurar esta práctica de valores necesaria para todo ser humano.

### 3. Estrategias de desarrollo vocacional y de valores

#### 3.1 Vocación docente y valores

La actuación del docente no solo se manifiesta en el dominio de las técnicas y habilidades, sino resulta también indispensable que sea el guiador, el ejemplo y el precursor de valores, los mismo que serán impartidos en casa, pero que serán reforzados en las instituciones educativas, ya que no solo se trata de poseer una gama de conocimientos sino, además de poseer principios que le servirán durante toda su vida.

Ante todo esto, se debe poseer una orientación profesional, sobre la carrera docente, y no verle a la misma como una alternativa más, o por tratar de tener un trabajo y una estabilidad económica, sino, que muy por el contrario, se debe ser docente por vocación, porque se siente el deseo y la pasión por enseñar, y por compartir experiencias con estudiantes.

Finalmente es conveniente destacar, que el hecho de haber decidido ser educador, implica a estar dispuesto gran parte del tiempo para sus estudiantes, para ocupar tiempo necesario para la preparación del proceso curricular, se debe convertir a la docencia en un arte, que es el querer enseñar, y también cumplir con las exigencias que implica una preparación y actualización constante.

De tal manera que la vocación docente va ligada con la preparación y practica de valores, los mismos que son responsabilidad de los padres de familia y de los educadores, constituyéndose los valores como parte integral de educación, por esto, se debe alentar día con día, trabajarlos y practicarlos una y otra vez estos valores.

(Enciclopedia Lexus, 2006)P. 259. No se puede olvidar que los valores que hoy se inculcan en los hijos, mañana tendrán un impacto en la sociedad, en la comunidad y en los futuros hogares y si se quiere tener valores universales arraigados en la humanidad hay que empezar desde hoy y hacer un esfuerzo más consciente respecto a su enseñanza.

En síntesis, y de la cita anterior, la vocación de docente, los valores van arraigados entre sí, pues un buen trabajo va a depender de las ganas, de la pasión, del deseo por cumplirlo, y esto también va a depender la formación y sobre todo el refuerzo de los valores inculcados en los hogares, es decir un proceso de enseñanza-aprendizaje constituida en un desarrollo integral.

### 3.2 Competencias docentes

La labor del docente es grande, y se necesita de una preparación constante, de un querer actualizarse e ir de la mano con los avances científicos-tecnológicos, de una vocación y sobre todo de una predisposición para ejercer su trabajo. Dentro de esta labor existen competencias para los docentes.

(Vázquez, 2006)P. 28, se llaman competencias a todos aquellos comportamientos formados por habilidades cognoscitivas, actitudes socio afectivas, destrezas motoras y diversas informaciones que hacen posible llevar a cabo cualquier actividad.

De la cita anterior, se puede deducir, que un educador competente tiene la capacidad para enfrentar con éxito su labor y establecer relaciones armónicas con los demás, tiene bajo su responsabilidad la tarea de ayudar a otros a aprender nuevos conocimientos y a desarrollar nuevas formas de conducta.

Un maestro debidamente capacitado debe estar preparado en las siguientes áreas de competencia:

#### 3.2.1 Competencias didácticas.

Incluyen el dominio del conocimiento de la materia o materias que imparte el educador, como su capacidad para analizar, para tratar y analizar de manera profunda los problemas y fenómenos realizados con su materia.

### 3.2.2 Competencias metodológicas.

El docente debe disponer de una amplia gama de métodos para estructurar sus clases y dominar distintas estrategias que faciliten los aprendizajes de sus alumnos y a su vez hagan más sencilla su labor.

### 3.2.3 Competencias para dirigir grupos.

El educador deberá poseer habilidades para organizar y estructurar el ambiente de aprendizaje, reconocer y aprovechar los materiales que incentiven el desarrollo del autoaprendizaje y dominar las técnicas para poder llevar a cabo procesos grupales.

### 3.2.4 Competencias de diagnóstico y evaluación.

El maestro tiene que ser capaz de reconocer los diferentes potenciales de aprendizaje que poseen sus alumnos, las condiciones específicas del aprendizaje que se está dando y las dificultades que este presenta e incluso los procesos y reacciones de los educandos.

### 3.2.5 Competencias metacognitivas.

Constituye un manejo profundo del desarrollo de los procesos de aprendizaje y de la adquisición de los conocimientos, exige por parte del educador, la observación y reflexión sobre sus propios procesos de pensamiento y el reconocimiento de las acciones viables de realizar.

### 3.2.6 Competencias de Asesoría.

Exigen que el educador sepa guiar tanto el proceso autónomo de aprendizaje como su autoevaluación, al tiempo que sea capaz de desarrollar métodos de apoyo orientados a este tipo de aprendizaje.

### 3.2.7 Competencias para trabajar en equipos.

Debe poseer la capacidad para trabajar en equipo de una manera colegial e interdisciplinaria, así como tener la habilidad de autocontrol para laborar en distintos ambientes sociales y para superar cualquier tipo de conflicto.

### 3.2.8 Competencias en aprovechamiento de los medios.

Debido a la enorme influencia que los medios de comunicación ejercen sobre todos los seres humanos, el maestro debe entender la significación que estos tienen en la vida de los niños, y los jóvenes, y de igual manera confiar en su utilidad y aprovechar al máximo la tecnología educativa, como es el caso de los sistemas interactivos de aprendizaje, para transmitir y practicar conocimientos especializados y actitudes.

## 4. Acciones para dar sostenibilidad a la vocación y práctica de valores de los docentes

### 4.1 Ética en la docencia

La docencia va más allá de la simple transmisión de conocimientos, es una actividad compleja que requiere para su ejercicio, de la comprensión del fenómeno educativo, siendo de tal manera este enfoque importante dentro del ser humano, es indispensable que el docente contemple ciertos requisitos y cualidades éticas y morales que se exigen para ejercer honestamente su profesión.

Por tal motivo todo docente inmerso en el proceso de enseñanza-aprendizaje, debe poseer una ética o lo que es lo mismo, un sistema moral, una bondad humana, costumbres e intereses indispensables en la sociedad, una ética y moral basados en los actos de los seres humanos sean estos buenos o malos.

Entonces, es de tal manera, que la educación tiene como uno de sus fines esenciales el pleno desarrollo de la personalidad humana de los alumnos, incluyendo su formación moral, y para lograr esto es necesaria que la ética y la moral de los docentes sean intachables, porque aparte de conocimientos ellos también predicán con el ejemplo.

Para concluir, la correcta acción educativa permite asumir de modo crítico, reflexivo y progresivo el ejercicio auténtico de la libertad, de los deberes y derechos individuales y

sociales, sobre todo en un clima de respeto y de tolerancia positiva hacia otras posturas morales, políticas y religiosas diferentes a las culturas originales, por tal motivo la institución es la primera instancia después de la familia, que influye en la conducta de los jóvenes, y dependerá de ellos preparar y reforzar conductas éticas y morales procedentes de los hogares, conductas éticas y morales formadas en principios correctos de todo ser humano para beneficio de la sociedad.

#### 4.2 La docencia ¿Vocación o profesión?

Desde siempre la vocación ha estado indisolublemente ligada con el maestro y el enseñar se ha convertido en un arte, por tal motivo es importante la vocación dentro de cualquier actividad profesional, y más aún lo es dentro de la docencia, la vocación determina las personas más adecuadas para una profesión y existen determinadas profesiones para las personas.

El perfil del docente profesional con vocación, es aquel que se entrega a este proceso con voluntad, conocimiento y desempeño ético, nunca se ha dado una oposición entre la vocación y la profesión, se percibe la necesidad de una competente preparación profesional para el desarrollo adecuado del trabajo, la vocación tiene un sentido de servicio a los demás, de dedicación espiritual, de satisfacción con el deber cumplido.

La actividad docente como profesión, es vista como el camino que conduce a la producción de bienes y servicios, la enseñanza como profesión se acredita por la población que atiende. En la actualidad, el enseñar es una profesión, y para ejercer esta profesión se necesita del complemento indispensable de la vocación, caso contrario ejercer la docencia se convertiría en una tarea difícil.

Para concluir, la actividad docente es una profesión con vocación, una profesión de valores, la enseñanza y el aprendizaje son importantes dentro de la sociedad, la vocación o compromiso personal es necesaria para actuar como profesional, conociendo de tal manera la tarea, sus conocimientos específicos, actuando éticamente y con la capacidad adquirida a través de la práctica, que va unida al porque y al cómo. La asistencia a los demás y la preparación profesional del docente no son excluyentes, la vocación necesita a la profesión y la profesión necesita a la vocación,

### 4.3 El docente y los valores desde la práctica

Los valores son indispensables para todo ser humano, constituyen su moral, sus principios, para desenvolverse en una sociedad llena de costumbres, la forma ética del docente en la formación de estudiantes es indispensable porque es el ambiente fortalecedor de valores enseñados en casa, sin embargo, se ha podido percibir que estos valores son cada vez menos estimulados por los padres de familia, deslindeándoles la responsabilidad a los educadores, responsabilidad que es de todos y no solo de unos pocos.

Toda práctica docente arraiga una serie de valores, así no hayan sido planificadas, es decir, las actividades docentes siempre directa o indirectamente procuran una serie de valores como responsabilidad, honestidad, respeto, etc., conocimientos necesarios de todo estudiante.

Con lo antes expuesto los valores que más refuerzan los docentes en su práctica, son el orden, la limpieza y sobre todo la responsabilidad en sentido de la obediencia, pues es importante inculcar en los estudiantes estos valores, que formaran ciudadanos críticos, que asuman valores para una convivencia moral.

Para concluir, el docente y los valores desde la práctica, constituyen la formación de un conjunto de cualidades que poseen los seres humanos, características que los distinguen unos de otros, los valores que poseen los seres humanos le hacen más fácil para enfrentar lo fácil y lo difícil de la vida cotidiana, para actuar con responsabilidad y respeto, otorgándole supremacía al desarrollo de su inteligencia, es de tal manera que el docente contribuirá en su práctica la consecución de estos valores en sus estudiantes.

#### 4.5.3 Metodología

El curso está diseñado para conocer, indagar y solventar inquietudes en torno a la Vocación de la práctica docente, de estrategias de desarrollo vocacional y de valores. La enseñanza es una acción coordinada de comunicación, y es un arte que exige al maestro un estilo personal de enseñar, de guiar al alumno con el único propósito final, que es educar para la vida.

La finalidad del curso es que el docente acepte su vocación y se prepare pedagógicamente, pues la vocación es la predisposición que tiene una persona hacia una profesión, el mismo que exige condiciones y aptitudes especiales.

Para el desarrollo de este curso es importante que los docentes aporten con experiencias vividas., ideas, que enriquecerán el desarrollo del mismo, además se mezclará una serie de conocimientos y aportes de especialistas en el tema.

El presente curso tendrá método de enseñanza estudios presenciales, ejercicios en pequeños grupos, audiovisuales y conferencias. El tutor del curso brindará un ambiente confortable, en un espacio que sea de fácil acceso y sobre todo con material movable para realizar grupos pequeños con facilidad.

#### 4.5.4 Evaluación

El presente curso se evaluará de la siguiente manera:

50% examen de conocimientos.

50 % puesta en práctica de lo aprendido en el curso de formación académica con la autocrítica de su práctica docente y exposición de la misma, recalcando lo aprendido.

#### 4.5 Duración del Curso

Tiene una duración de 60 horas, desarrolladas en periodos presenciales con 8 horas los días viernes durante 7 semanas y la octava semana con 4 horas

## 4.6 Cronograma de actividades a desarrollarse

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE**

ACTIVIDADES	FECHAS	NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		8	15	22	29	6	13	20	27
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Síntesis de expectativas y compromisos sobre el curso de formación</li> <li>- Charla Informativa sobre las necesidades de formación de los docentes del bachillerato</li> <li>- Socialización y motivación sobre la carrera docente</li> <li>- Reflexión personal sobre los temas tratados</li> </ul>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponencia sobre la Vocación docente</li> <li>- Taller: trabajo en equipo sobre la orientación vocacional, falta de vocación y preparación docente.</li> <li>- Presentación de un video sobre “La Carrera Docente”</li> <li>- Reflexión personal sobre temas tratados.</li> </ul>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exposición sobre el trabajo en equipo.</li> <li>- Ponencia: El docente protagonista del cambio educativo y primera herramienta del aula.</li> </ul>									

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesa redonda sobre la actualización permanente y retos de los docentes.</li> <li>- Reflexión personal sobre temas tratados.</li> </ul>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir experiencias sobre el tema anterior</li> <li>- Ponencia: características de una práctica docente centrada en la vocación y los valores.</li> <li>- Investigación sobre las Características de los docentes</li> <li>- Reflexión personal sobre temas tratados</li> </ul>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- División de los participantes en equipos y compartir las investigaciones.</li> <li>- Foro: estrategias de desarrollo vocacional y valores</li> <li>- Grupo focal sobre la importancia de la vocación docente y la práctica de valores.</li> <li>- Síntesis de conclusiones</li> </ul>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ponencia: Competencias docentes</li> <li>- Lluvia de ideas sobre las competencias docentes</li> <li>- Taller: División de grupos y dramatización sobre dos de las competencias docentes que consideren de mayor relevancia.</li> <li>- Reflexión personal sobre temas tratados.</li> </ul>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foro: Acciones para dar sostenibilidad a la vocación y práctica de valores de los docentes.</li> </ul>								

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller: división de grupos y exposición sobre la ética en la vocación o profesión de los docentes y la falta de ética en la vocación y profesión de los docentes, mediante dramatizaciones, mapas conceptuales, etc.</li> <li>- Reflexión personal sobre temas tratados.</li> </ul>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Juicio de valor sobre temas tratados en el curso de formación para docentes del bachillerato.</li> <li>- Dialogo y conclusiones finales</li> <li>- Verificación del cumplimiento de expectativas planteadas al principio del curso.</li> </ul>								

#### 4.7 Costos del curso

El curso tiene un costo de:

Expositor	900\$
Material de Apoyo	300\$
Papelotes	
Proyector	
Internet	
Carpetas	
Esferos	
Lápiz	
Hojas	
Pinturas	
Marcadores	
Refrigerio	130\$
Transporte	100\$
Total del Curso	1430\$

El financiamiento será autofinanciado en un 70% por el maestrante y en un 30% por la institución beneficiaria del presente curso de formación.

#### 4.8 Certificación

El número de asistencia mínima que debe tener el docente para aprobar y otorgar una certificación de aprobación del curso es el 90% de asistencia, es decir, 54 horas, incluyendo cumplir con la aprobación de un examen presencial y entrega de trabajos cada semana referentes a cada practica en el aula.

#### 4.9 Bibliografía del curso de formación.

##### **LIBROS**

- Andrea Alliaud y Daniel H. Suarez. (2011). *El Saber de la experiencia narrativa, investigación y formación docente*. Buenos Aires- Argentina: CLACSO.
- Antelo, E. (2009). *Los Gajes del oficio, enseñanza, pedagogía y formación*. Buenos Aires-Argentina: Copyright Aique .
- Cardenas Colemnter, Antonio Luis. (2000). *El maestro: Protagonista del cambio educativo*. Bogota: Cooperativa.
- Daniels, H. (2001). *Vygotsky y la Pedagogía. Tema de Educación de Paidós*. Barcelona: Paidós, SAICF.
- Enciclopedia Lexus. (2006). *Herramientas y solución para Docentes*. México: Euroméxico S.A. de C.V.
- Grupo Oceano. (2008). *Manual de recursos del Maestro*. Barcelona- España: Graó de IRIF, S.L. .
- Pego, V. P. (2002). *Transformación de la formación Docente. Desde las Tradicionales prácticas a las nuevas Ayudantías*. Buenos Aires-Argentina: Espacio.
- Salqueiro, A. M. (1998). *Saber docente y práctica cotidiana*. Barcelona-España: Octaedro, S.L.
- Serrano, M. P. (1994). *¿Que necesidades de formación perciben los docentes?* Madrid, España.
- Vázquez, F. J. (2006). *Modernas estrategias Para la enseñanza*. Mexico: Euromexico S.A. de C.V.

## CONCLUSIONES

1. Se ha podido observar que los docentes del colegio técnico Daniel Hermida de la Parroquia Santa Ana, cumplen un horario establecido de 8 horas y media para la labor, tiempo en el que está dedicado tanto a aspectos pedagógicos como también ha aspectos de planificación, seguimiento, socialización con Padres de Familia y Alumnos, recalcando que estos datos se han obtenido de 13 docentes del bachillerato.
2. Los Docentes de la institución desde el punto de vista de la gestión pedagógica, poseen titulación de tercer y cuarto Nivel, así como también predisposición para asistir a cursos de capacitación debido a la necesidad que perciben en Orientación a la Vocación y sobre todo por el mejoramiento profesional.
3. El bachillerato ofertado por la Institución es el bachillerato técnico, en dos especialidades, el mismo que pretende cubrir con las necesidades por parte de la población del sector, de esta manera busca profesionales seguros, con conocimientos, metodología, brindando un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje.
4. Los maestros de bachillerato presentan necesidades de capacitación, y por tal motivo, es necesaria la creación de cursos de formación y la disposición del gestor educativo con su apoyo en la asistencia del personal docente para participar de dichos talleres, ya sean estos en el uso de nuevas tecnologías, preparar clases en función de las necesidades de los estudiantes, y/o vocación docente
5. Debido a que los docentes en su mayoría son jóvenes, existe la predisposición por parte de ellos para seguirse formando, y actualizando constantemente, pues un docente en constante capacitación incrementará nuevos de recursos, metodologías innovadoras y didácticas para potenciar el aprendizaje de sus estudiantes.
6. Dentro de los cursos de formación que los docentes perciben como necesidad es la orientación a la vocación, de tal manera que se debe estructurar un curso de formación sobre este tema, sin embargo debido a la falta de tiempo, ven como opción la formación semipresencial o a través de asesorías virtuales o el uso del internet.
7. Los docentes ven la necesidad de seguirse preparando y obtener una titulación de mayor jerarquía, sean estos títulos de maestrías o phd.
8. Los docentes de la Institución en su mayoría no poseen una estabilidad propia, ya que, tienen una contratación ocasional.

9. El grado de cursos asistido por los docentes en los últimos tiempos es alto, de tal manera indica que les gustaría seguirse actualizando y formando constantemente, por ende es necesaria la participación y el apoyo del estado en torno a estas capacitaciones.
10. Los cursos de capacitación deben conjugar los términos teóricos, técnicos/prácticos, para poder llevarlos con éxito y poder aplicados en base a la realidad.
11. El líder de la Institución no provee cursos de capacitación y en pocas ocasiones fomenta la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente.
12. Debido a los resultados obtenidos en las tablas estadísticas, sobre todo en lo referente a la práctica docente, se ha podido visualizar, que los maestros son profesionales, pero no necesariamente son pedagogos.

## **RECOMENDACIONES**

- Los docentes deben aprovechar al máximo su tiempo de trabajo dentro de la Institución para solucionar cualquier aspecto relacionado con la educación y buscar nuevas alternativas, para cada día mejorar su práctica docente.
- No solamente es necesario contar con una titulación de la Universidad, cada vez es importante que los docentes se estén preparando en torno a los grandes avances y desarrollos tecnológicos.
- Los docentes que imparten sus cátedras en el bachillerato técnico deben buscar los mecanismos, metodologías, recurso, necesarios para brindar a la sociedad profesionales bachilleres con seguridad, autonomía, liderazgo y que puedan especializarse en la Universidad en carrera desea.
- El Estado por medio del Si Profe debe crear y cubrir nuevos cursos de formación para los docentes, viendo como alternativa la utilización de las horas complementarias de trabajo para la asistencia total de docentes a estos cursos.
- Los docentes que en su mayoría son jóvenes y solteros deben aprovechar su tiempo en la participación de los cursos de formación.

- Es importante la creación de cursos de formación de acuerdo a la realidad y a la actualidad sobre la Orientación a la Vocación, el mismo que será beneficiario para los docentes y por ende para los educandos.
- Los docentes deben continuar estudiando y especializando en las Universidades.
- Los docentes deben rendir las pruebas pertinentes para el ingreso al Magisterio, y a su vez el estado debe crear partidas en la Institución para que los docentes tengan una estabilidad mayor.
- Los docentes deben aprovechar los diferentes cursos de capacitación y formación para seguirse actualizando.
- Los docentes deben asistir y propiciar cursos de capacitación que contengan temas de interés, de actualidad y conjuguen los términos teóricos y prácticos.
- Debe haber predisposición y apoyo por parte del líder de la Institución para que los docentes continúen con su capacitación permanente.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en las tablas estadísticas es necesaria la creación de un curso de formación sobre la práctica y por ende vocación del docente para fortalecer su labor.

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS

- Andrea Alliaud y Daniel H. Suarez. (2011). *El Saber de la experiencia narrativa, investigación y formación docente*. Buenos Aires- Argentina: CLACSO.
- Cardenas Colemanter, Antonio Luis. (2000). *El maestro: Protagonista del cambio educativo*. Bogota: Cooperativa.
- Chavarría Olarte, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado ritos y tendencias del proceso Educativo*. México: trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Daniels, H. (2001). *Vygotsky y la Pedagogía. Tema de Educación de Paidós*. Barcelona: Paidós, SAICF.
- Días, H. (2002). *Prologo de la obra "Enseñanza de la Historia, seleccion de la lectura"*. Pueblo y Educación.
- Educación, M. d. (Jueves de Marzo de 2011). *Ley Organica de Educaciòn Intercultural*. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Enciclopedia Lexus. (2006). *Herramientas y solución para Docentes*. México: Euroméxico S.A. de C.V.
- Gonzalez Rosa, Gonzalez Viviana. (s.f). *Diagnóstico de Necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. revista iberoamericana de Educación , 3.*
- Gonzalez, Nieto, Portela. (2008). *organiación y Gestión de centros Escolares, Dimensiones y procesos*. Pearson educación.
- Grupo Oceano. (2008). *Manual de recursos del Maestro*. Barcelona- España: Graó de IRIF, S.L. .
- Hervas Gómez Y Martín Nogales. (Junio de 1996). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de Educación secundaria*. Ávila.
- J. 1. (Junio de 1996). *Evaluacion de Necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educaciòn secundaria*.
- Jaramillo, M. F. (2012). *Proyecto de Investigaciòn I*. En M. F. Jaramillo, *Proyecto de Investigaciòn I* (pág. 7). Loja: EDILOJA Cia. Ltda.
- Lourdes Munch, Enmma Galicia, Susana Jimenez, Félix Patiño, Francisco Pedronni. (2010). *Administración de Instituciones Educativas*. Mèxico: Trillas.
- Moises Quito Vidal & Alvaro Campos Cabal. (2000). *Formación de formadores en educación media y básica*. Santa fe de Bogota- Colombia: Convenio Andres bello.

- Muñoz, R. P. (s.f.). La docencia es una profesión que implica compromiso. *La docencia es una profesión que implica compromiso*.
- NERVI, H. (s.f.). *ESTANDARES TIC PARA LA FORMACION INICIAL DOCENTE: UNA PROPIUESTA EN EL CONTEXTO CHILENO*. SANTIAGO: OREAL/UNESCO.
- Noboa, A. (2009). *Para una formación de profesores construida dentro de la profesión*. Lisboa Portugal: Lisboa.
- OCEANO, P. d. (2008). *Manual de Recursos del Maestro*. Barcelona- España: Graó e IRIF, S.L.
- Parramon Ediciones S.A. (2001). *Manual del Educador*. Barcelona (España): Parramón ediciones S.A.
- Pego, V. P. (2002). *Transformación de la formación Docente. Desde las Tradicionales prácticas a las nuevas Ayudantías*. Buenos Aires-Argentina: Espacio.
- Reyes, F. L. (15 de Febrero de 2009). *Innovación y Experiencias*. Obtenido de [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_15/Francisco\\_Lopez\\_2.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_15/Francisco_Lopez_2.pdf)
- Reyes, M. 1. (s.f.). El diagnóstico de necesidades de formación.
- Salqueiro, A. M. (1998). *Saber docente y práctica cotidiana*. Barcelona-España: Octaedro, S.L.
- Serrano, M. P. (1994). ¿Que necesidades de formación perciben los docentes? Madrid, España.
- SHULMAN, I. S. (2005). *CONOCIMIENTO Y ENSEÑANZA: FUNDAMENTOS DE LA NUEVA REFORMA*.

### **LIBROS VIRTUALES**

- Clelia, P. B. (2007). La formación de Profesores en Colombia. Necesidades y perspectivas. Colombia.
- D'hainaut citado por Manuel Reyes. (1979). El diagnóstico de Necesidades de formación. Santa Ana.
- Unesco. (2004). 21 Puntos para una nueva estrategia de la Educación. Argentina, Río de la Plata.
- Muntaner, J. J. (1999). Bases para la formación del profesorado en ñla escuela abierta a la diversidad. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 36, 125.
- Vázquez, F. J. (2006). *Modernas estrategias Para la enseñanza*. Mexico: Euromexico S.A. de C.V.
- Weber, M. (2007). Laurus Revista de educación. *Un genuino estilo de liderazgo educativo. ¿Una realidad o una ficción Institucional?* Semprín, FuenMayor: Laurus.

**REVISTAS ELECTRONICAS**

Clara, G. (2006). Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos. Medisur.

Ecuador, M. d. (2012). ESTANDARES DE CALIDAD EDUCATIVA. *PUBLICACION*. QUITO, PICHINCHA, ECUADOR.

Martínez E, Sanchez S. (s.f.). *Formación del profesor*. Obtenido de El país de las aulas, Revista digital de educomunicación:  
<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>

REVISTA VIRTUAL. (2009). Obtenido de  
[http://www.hechoscolima.com/caracteristicas\\_maestro.php](http://www.hechoscolima.com/caracteristicas_maestro.php)

**SITIOS WEB DE RELEVANCIA**

CEPEC. (s.f.). *Centro de postgrados y educación continua*. Obtenido de Formación Pedagógica básica: <http://www.curn.edu.co/es/programas/diplomados/792-formacion-pedagogica-basica.html>

*Determinación de las Necesidades educativas*. (s.f.). Obtenido de  
<http://es.scribd.com/doc/50879200/Determinacion-de-las-necesidades-educativas>

EDUCACION, M. D. (s.f.). Obtenido de <http://educacion.gob.ec/>

Gobierno Federal Estados Unidos Mexicanos. (2008). *Guía de Capacitación*. Mexico: Col. Tabacalera C.P. . Obtenido de Elaboración de Programas de Capacitación:  
<http://observatoriodelacapacitacion.stps.gob.mx/oc/capacitacion/G4-EPG.pdf>

Maslow 1954, c. p. (s.f.). El diagnóstico de Necesidades.

(s.f.). *MINISTERIO DE EDUCACION DE LA REPUBLICA DE ARGENTINA*.

Moncayo, M. G. (16 de Marzo de 2009). *Portal, Plan Amanecer*. Obtenido de  
<http://www.planamanecer.com/docente/Bachillerato%20%7C%20Informaci%C3%B3n/content/modo/view/id/329/>

Pedagogía, D. d. (s.f.). *Pedagogía*. Obtenido de <http://pedagogia.mx/concepto/>

Tarte, J. (s.f.). *Proyecto escuela 2.0 Una Educación para todos*. Obtenido de  
[http://www.escola20.com/justin-tarte-life-on-a-educator-10/articulos-y-actualidad/10-claves-para-ser-una-buena-profesora\\_2722\\_42\\_4218\\_0\\_1\\_in.html](http://www.escola20.com/justin-tarte-life-on-a-educator-10/articulos-y-actualidad/10-claves-para-ser-una-buena-profesora_2722_42_4218_0_1_in.html)

TOMAS, U. S. (s.f.). *IMPORTANCIA DE LA DIDACTICA EN EDUCACION PREESCOLAR*. Obtenido de  
[http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/mariachaleladidacticasyestrategiasenelaula\\_mariachalela/importancia\\_de\\_la\\_didctica\\_en\\_la\\_educacin\\_preescolar.html](http://soda.ustadistancia.edu.co/enlinea/mariachaleladidacticasyestrategiasenelaula_mariachalela/importancia_de_la_didctica_en_la_educacin_preescolar.html)

# ANEXOS

**ANEXO I**

**PETICION DE AUTORIZACION AL RECTOR DEL COLEGIO TECNICO "DANIEL  
HERMIDA", LIC. NELSON MENDEZ, PARA REALIZAR LA INVESTIGACION**

## Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

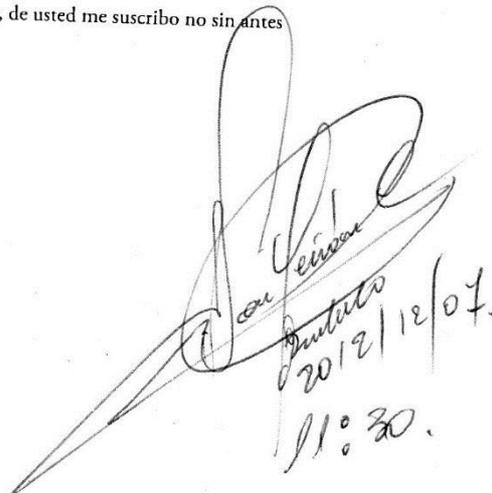
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye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

2012/12/07  
11:30.

Santa Ana, 11 de Diciembre de 2012

Señor

Licenciado

Nelson Méndez

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL TECNICO DANIEL HERMIDA

Presente

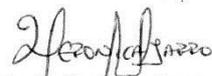
De mis consideraciones:

Con un atento saludo me dirijo a ud. Lcda. Verónica Jarro. El día Viernes 7 del presente, solicite su autorización para aplicar cuestionarios a los docentes de la Institución que ud. dirige, los mismos que se refieren a las NECESIDADES DE FORMACION DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO, luego de la aplicación de los cuestionarios y en base a los principales requerimientos producto de la recolección de datos, **diseñare un curso de formación dirigido a los docentes de bachillerato.**

He dado a conocer los datos del Colegio a la Universidad Técnica Particular de Loja, los mismos que han aprobado la realización y aplicación de dichos cuestionarios en su Institución, por tal motivo solicito de la manera más comedida una fecha para la aplicación de los mismos al Personal del bachillerato.

Esperando contar con su aceptación al presente y fijar la fecha para aplicar los cuestionarios, me suscribo de ud. Agradeciéndole y reiterándole éxito en sus funciones diarias.

Atentamente:



Lcda. Verónica Jarro

Ad. Copia del cuestionario para la aplicación a los docentes de bachillerato.



San Gabriel  
20/12/11  
Autorizó  
Por el Sr. asesor  
ante el Sr. Profesor

**ANEXO II**

**CUESTIONARIOS APLICADOS A DOCENTES DEL BACHILLERATO DEL  
COLEGIO TECNICO "DANIEL HERMIDA"**



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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

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

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO III**

**FOTO DE LA INSTITUCION DONDE SE REALIZO LA INVESTIGACION**

