



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA**

### **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Nacional Atahualpa, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012-2013.

**TRABAJO DE FIN MAESTRÍA**

**AUTORA:** Romero Orellana, María Purificación.

**DIRECTORA:** Fernández Torres, Bertha Susana, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO-SAN RAFAEL**

2014

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Fernández Torres, Bertha Susana

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 Nacional Atahualpa, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012-2013” realizado por Romero Orellana, María Purificación, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Febrero del 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Romero Orellana María Purificación declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Nacional Atahualpa, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo lectivo 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mg. Bertha Susana Fernández Torres, directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del art. 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.....

Romero Orellana María Purificación

Cédula: 1709973703

## **DEDICATORIA**

A mi esposo e hijos por su apoyo incondicional, por haberme impulsado, y fortalecido en la culminación de la presente Maestría. Sin su comprensión y paciencia no habría sido posible concluir estos estudios.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento a Dios por brindarme la existencia y bendiciones cada día; a mi familia por su apoyo incondicional; a mi hija Katy, a mi amiga Marcela Morales por su ayuda permanente; a la Universidad Técnica Particular de Loja por ser la pionera en brindar educación a distancia y a la Mg. Bertha Susana Fernández Torres por su asesoramiento del presente trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |          |
|---|----------|
| CARATULA.....   | i        |
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....  | ii       |
| AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....   | iii      |
| DEDICATORIA.....  | iv       |
| AGRADECIMIENTO.....   | v        |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....   | vi       |
| RESUMEN.....  | 1        |
| ABSTRACT.....   | 2        |
| INTRODUCCIÓN.....   | 3        |
| <b>CAPITULO 1 : MARCO TEORICO.....</b>  | <b>5</b> |
| 1.1 Necesidades de Formación.....   | 6        |
| 1.1.1 Concepto.....   | 6        |
| 1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....  | 7        |
| 1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....   | 10       |
| 1.1.4 Necesidades formativas del docente.....   | 11       |
| 1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett,<br>De Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)..... | 13       |
| 1.2 Análisis de las necesidades de formación.....   | 17       |
| 1.2.1 Análisis organizacional.....  | 18       |
| 1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....   | 19       |
| 1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....  | 20       |
| 1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad<br>Educativa.....                                   | 22       |
| 1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....  | 24       |
| 1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de<br>organización, regulación).....               | 29       |
| 1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan<br>decenal).....                                      | 33       |
| 1.2.2 Análisis de la persona.....   | 36       |
| 1.2.2.1 Formación profesional.....  | 36       |
| 1.2.2.1.1 Formación inicial.....  | 37       |
| 1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....  | 39       |
| 1.2.2.1.3 Formación técnica.....  | 41       |
| 1.2.2.2 Formación continua.....   | 43       |

|                                     |   |           |
|-------------------------------------|---|-----------|
| 1.2.2.3                             | La formación del profesorado y su incidencia en el<br>Proceso de aprendizaje.....   | 44        |
| 1.2.2.4                             | Tipos de formación que debe tener un profesional de la<br>Educación.....            | 45        |
| 1.2.2.5                             | Características de un buen docente.....   | 46        |
| 1.2.2.6                             | Profesionalización de la enseñanza. ....  | 48        |
| 1.2.2.7                             | La capacitación en niveles formativos, como parte del<br>desarrollo educativo. .... | 49        |
| 1.2.2.8                             | Las Tecnologías de la información y la Comunicación.....                            | 50        |
| 1.2.3                               | Análisis de la tarea educativa.....   | 52        |
| 1.2.3.1                             | La función del gestor educativo. ....   | 52        |
| 1.2.3.2                             | La función del docente. ....  | 54        |
| 1.2.3.3                             | La función del entorno familiar.....  | 56        |
| 1.2.3.4                             | La función del estudiante ....  | 58        |
| 1.2.3.5                             | Cómo enseñar y cómo aprende.....  | 59        |
| 1.3                                 | Cursos de Formación.....  | 61        |
| 1.3.1                               | Definición e importancia de la capacitación docente.....                            | 61        |
| 1.3.2                               | Ventajas e inconvenientes.....  | 63        |
| 1.3.3                               | Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....                          | 65        |
| 1.3.4                               | Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la<br>Docencia.....     | 68        |
| <b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....</b> |   | <b>70</b> |
| 2.1                                 | Contexto.....   | 71        |
| 2.2                                 | Participantes.....  | 73        |
| 2.3                                 | Diseño y métodos de investigación.....  | 79        |
| 2.3.1                               | Diseño de investigación.....  | 79        |
| 2.3.2                               | Métodos de investigación.....   | 80        |
| 2.4                                 | Técnicas e instrumentos de investigación.....                                       | 81        |
| 2.4.1                               | Técnicas de investigación.....  | 81        |
| 2.4.2                               | Instrumentos de investigación.....  | 81        |
| 2.5                                 | Recursos.....   | 82        |
| 2.5.1                               | Talento Humano.....   | 82        |
| 2.5.2                               | Materiales.....   | 82        |
| 2.5.3                               | Económicos.....   | 83        |
| 2.6                                 | Procedimiento.....  | 83        |

|  |     |
|--|-----|
| <b>CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> ..... | 85  |
| 3.1. Necesidades Formativas.....   | .86 |
| 3.2 Análisis de la formación.....  | 95  |
| 3.3 Los cursos de formación.....   | 102 |
| <br>   |     |
| <b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE</b> .....       | 105 |
| <br>   |     |
| 4.1 Tema.....  | 106 |
| 4.2 Modalidad de estudios.....   | 106 |
| 4.3 Objetivos.....   | 106 |
| 4.4 Dirigido a.....  | 107 |
| 4.4.1 Nivel formativo de los estudiantes.....                            | 107 |
| 4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....        | 107 |
| 4.5 Breve descripción del curso.....                                     | 107 |
| 4.5.1 Contenidos del curso.....  | 108 |
| 4.5.2 Metodología.....   | 109 |
| 4.5.3 Evaluación.....  | 110 |
| 4.6 Duración del curso.....  | 110 |
| 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....                       | 111 |
| 4.8 Costos del curso.....  | 111 |
| 4.9 Certificación.....   | 112 |
| 4.10 Bibliografía.....   | 112 |
| 4.11 Anexos.....   | 113 |
| CONCLUSIONES.....  | 115 |
| RECOMENDACIONES.....   | 116 |
| BIBLIOGRAFÍA.....  | 117 |
| ANEXOS.....  | 122 |

## INDICE DE TABLAS

### **Contexto**

|                |    |
|----------------|----|
| Tabla 1-2..... | 72 |
| Tabla 3.....   | 73 |

### **Participantes**

|                  |    |
|------------------|----|
| Tabla 4 – 5..... | 74 |
| Tabla 6.....     | 75 |
| Tabla 7- 8 ..... | 76 |
| Tabla 9 .....    | 77 |
| Tabla 10.....    | 78 |

### **Necesidades de formación**

|                    |    |
|--------------------|----|
| Tabla 11 – 12..... | 86 |
| Tabla 13.....      | 87 |
| Tabla 14 – 15..... | 88 |
| Tabla 16.....      | 89 |
| Tabla 17 .....     | 90 |
| Tabla 18-19.....   | 91 |
| Tabla 20.....      | 92 |
| Tabla 21.....      | 93 |
| Tabla 22 .....     | 94 |
| Tabla 23.....      | 95 |

### **Análisis de formación**

|                    |    |
|--------------------|----|
| Tabla 24.....      | 95 |
| Tabla 25 – 26..... | 96 |
| Tabla 27 – 28..... | 97 |
| Tabla 29.....      | 98 |

### **Cursos de formación**

|                   |     |
|-------------------|-----|
| Tabla 30- 31..... | 102 |
| Tabla 32.....     | 103 |
| Tabla 33.....     | 104 |

## RESUMEN

El sistema de formación de profesores de bachillerato estará integrado por el conjunto de políticas, normas, procedimientos, instancias, acciones y condiciones encaminados a realizar procesos eficaces de formación de profesores que contribuyan a mejorar las prácticas docentes en el aula y elevar la calidad de la enseñanza que se brinda a los alumnos.

El proyecto de investigación tuvo como objetivo: Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico Nacional "Atahualpa" de la parroquia Amaguaña de la ciudad de Quito, durante el año lectivo 2012- 2013.

Para realizar la investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos, un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, el cual se aplicó a 23 docentes del bachillerato. En los resultados se evidenció que por motivos económicos, tiempo, y apoyo de las autoridades del plantel no ha sido posible seguir preparándose. Los docentes manifiestan su deseo de seguir maestrías en Administración Educativa y capacitación en Pedagogía. Por tal razón se entregará la propuesta de un curso sobre: "Teorías Psicológicas del aprendizaje", para que sea aplicado por las autoridades.

Palabras Claves: Necesidad, formación, capacitación, teorías.

## **ABSTRACT**

System teacher training school shall consist of the set of policies , standards, procedures , bodies, actions and conditions designed to conduct effective training processes of teachers to help improve teaching practices in the classroom and raise the quality of the teaching students is provided .

The research project aimed to : Analyze training needs of high school teachers of " Atahualpa " college of the National Technical Amaguaña parish of the city of Quito, during the academic year 2012 - 2013 .

To conduct the research was used as an instrument of data collection, a questionnaire with open and closed questions , which was applied to 23 high school teachers . In the results showed that for economic reasons , time, and support from school authorities has not been possible to continue to prepare . Teachers expressed their desire to continue Masters in Educational Administration and Educational Training . For this reason the proposal be given a course on " Psychological Theories of learning " to be applied by the authorities.

Keywords : Need, education, training , theories.

## INTRODUCCIÓN

El tema necesidades de formación docente siempre ha sido un factor de preocupación en los países latinoamericanos y a nivel mundial ya que el docente es considerado el protagonista central en el cambio educativo. En él recae la responsabilidad de formar las futuras generaciones que contribuirán al desarrollo de las naciones. Los docentes son los principales responsables de los problemas educativos y al mismo tiempo son los salvadores y responsables del mejoramiento de dicha calidad educativa y protagonistas del cambio.

En Chile, la preocupación por el docente se fundamenta en estudios donde se evidencia la relevancia que tiene este actor, en el éxito o fracaso de los intentos de reformación (González 1999), situación que se da a partir de los años 90 en políticas sectoriales que buscan fortalecer el desarrollo profesional docente mediante mecanismos e instrumentos centrados, preferentemente, en acciones de formación permanente tales como el Programa de Perfeccionamiento Fundamental, Pasantías en el Exterior, entre otras.

En el diseño de un modelo formativo se ha de tomar en cuenta el qué, el cómo, y el para qué de la formación; ello implica considerar desde que perspectiva se concibe la formación docente, porque como proceso permanente debe acompañarse de la reflexión sobre que se hace y cómo (Schon, 1992) para integrarla al conocimiento, al juicio, la técnica y la experiencia; esto, a fin de desarrollar las capacidades complejas llamadas competencias.

Considerando lo expuesto, la formación docente para el nivel de bachillerato se lo considera como el conjunto de procesos que pretende desarrollar en forma continua nuevas formas de actuar del docente en su interacción con los estudiantes, por medio de la integración de los conocimientos, buen juicio, reflexión, actitudes y habilidades adquiridas con el fin de lograr un perfil adecuado para hacer realidad un modelo académico, favorecer la reflexión constante de su práctica docente y obtener una mejora de la calidad de la docencia.

En nuestro país la educación es preocupación de todos los gobiernos, por tal razón ha existido varios cambios curriculares, los cuales responden a varias políticas planteadas en el Plan Decenal, que lleva a cabo el Ministerio de Educación. Los directivos y los docentes sienten la necesidad de estar preparados para cumplir con las exigencias, y para desarrollar con efectividad, ética y eficiencia nuestra tarea como formadores de niños y jóvenes extraordinarios con sentimientos nobles, que aspiran lo mejor para enfrentarse a la vida con seguridad, con capacidad crítica y para lograrlo se necesita cambios enfocados a

planificación, liderazgo y procesos académicos, y es aquí donde el docente juega un papel muy importante por lo que debe estar preparado en todos los ámbitos para brindar una educación de calidad, es decir “Educar para la vida”.

Por tales razones se realizó la investigación propuesta por la “Universidad Técnica Particular de Loja”, cuyo tema es: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Nacional “Atahualpa”, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito. Esta investigación se ha plasmado en 4 capítulos los mismos que van relacionados el uno con el otro, así en el Capítulo 1 está el Marco teórico, contenidos científicos sobre: Necesidades de Formación, Análisis de las necesidades de formación y Cursos de Formación; en el capítulo 2, se indica la metodología utilizada durante el proceso de la investigación, en el capítulo 3, encontramos el diagnóstico, análisis y discusión de resultados donde nos podemos dar cuenta de las necesidades que presentan los docentes del mencionado colegio y por último en capítulo 4 esta la propuesta del curso de formación de acuerdo a los resultados obtenidos, con el fin de aportar en la solución a las necesidades de formación de los docentes.

Con el fin de lograr los objetivos, la investigación se realizó mediante la aplicación de una encuesta sobre las necesidades de formación de docentes del bachillerato y gracias a la aceptación del Rector, la colaboración y participación activa de los docentes se pudo alcanzar los objetivos, y así poder aportar con un granito de arena y dar salida a las necesidades requeridas.

Consciente de que la actualización del docente es de suma importancia se considera que este trabajo será un aporte valioso para todos los docentes, de tal manera que al momento de hacer una planificación sobre capacitaciones se la realice sobre bases sólidas y reales y de esta manera se logra cambios en los procesos académicos, actitudes y aptitudes de los miembros de la comunidad Educativa y por ende de la sociedad en general. Se invita a revisar el curso de formación sobre las Teorías del Aprendizaje: Conductistas, Cognitivas y Constructivistas, las mismas que nos describen la manera en que las personas aprenden nuevas ideas y conceptos, además ayuda en el proceso educativo determinando métodos y estímulos para llevar a cabo la enseñanza- aprendizaje. Este tema ha sido prioridad de la investigación ya que los docentes de la institución investigada no pudieron acceder a los cupos para el curso de Pedagogía dado por el gobierno mediante el sistema SIPROFE.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

Cuando realizamos una investigación, el marco teórico es la esencia de una propuesta para la solución de un problema, razón por la cual este trabajo de investigación se fundamenta en una estructura que tiene como base la conceptualización de lo que es: Necesidades formativas de los docentes de bachillerato y posteriormente el análisis de la investigación.

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1. Concepto.**

El término necesidad proviene del latín “necitas” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, falta de cosas que son necesarias o indispensables para la vida.

Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver mediante distintos tipos de conductas, de acuerdo al tipo de necesidad, con el fin de recuperar el equilibrio inicial.

Según González y González (2007) las necesidades de formación docente constituyen “carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”

De acuerdo a esta afirmación las carencias del desarrollo profesional varían de acuerdo a los cambios sociales, la sociedad que cada día exige más de los docentes por eso siempre debe estar preparado y actualizado porque su labor es inmensa, además la preparación personal hace que podamos impartir una cátedra con responsabilidad ya que en nuestras manos están niños y jóvenes que deben enfrentarse a la sociedad como entes activos.

Para Montero, 1987 (citado en Alonso et al, 2001) las necesidades de formación son: “aquellos deseos, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza” (pp. 39-40). Como seres humanos siempre tenemos carencias como afirma Montero y al ser conscientes de esto tenemos el deseo de superación y siempre que exista la predisposición se siente que debemos prepararnos para un buen desarrollo de la enseñanza.

Kaufman (1982) define la necesidad educativa como la discrepancia entre los resultados actuales y los deseables, diferencia que puede darse entre “lo que es” y “lo que debe ser” o entre “lo que es” y “lo que se quiere”.

El docente es consciente de lo que es y lo que debe ser, de sus fallas, sus debilidades, y por lo tanto quiere la superación, actualización pero por inconvenientes diversos muchas veces no puede seguir preparándose.

Moore y Dutton (1978); en Dipboye et al., (1994) ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades:

**Necesidad formativa = ejecución deseado – ejecución presente o actual**

De esta manera se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar efectivamente las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes, cuanto menor es el desempeño actual en relación a lo deseado, mayor es la necesidad formativa que tiene un individuo.

Actualmente se está ampliando la comprensión de necesidad de formación al comprender la formación no únicamente como instrumento correctivo que reemplace ciertas carencias sino como una oportunidad que recalca la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el fin de capturar todas circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo más tarde.

Boydell y Leary (en Agut, 2003) proponen que la necesidad formativa no debe ceñirse sólo al momento actual, sino que debe considerar los cambios futuros. Así, a la hora de identificar necesidades de formación hay que recoger información tanto del momento presente, como información sobre cambios futuros.

En conclusión las necesidades formativas son el conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los docentes presentan en el desarrollo de su ejercicio ya que cada día se aprende, siempre habrá algo nuevo por aprender y más aún en la labor docente, donde los educandos tienen nuevas inquietudes y expectativas, por eso debe el docente capacitarse siempre y adaptarse a los cambios que se presenten. Una necesidad de formación puede existir cuando una persona o colectivo, para conseguir un resultado o realizar una tarea, necesita algunas competencias que parece no tener, competencias que puede conseguirse mediante actividades formativas.

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

La clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en otros campos. En el ámbito educativo de acuerdo a diferentes autores tenemos:

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

- Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- Necesidades según el sector en que se manifiestan. Establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Hewton (1988) se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos...

Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

-La necesidad normativa.- hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.

-Las necesidades sentidas.- constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.

-Las necesidades demandadas.- vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

-Las necesidades comparativas.- son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).

-Las necesidades prospectivas.- son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

Moroney (1977), reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- Necesidad normativa.- con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.

- Necesidad percibida.- relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.

- Necesidad expresada.- manifestada en un programa o servicio concreto.

- Necesidad relativa.- equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La tipología de Colen (1995) es muy sencilla. En ella, las necesidades formativas son clasificadas según su procedencia, en dos tipos:

- Necesidades del sistema.- son aquellas que tienen origen en las exigencias generadas del resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.

- Necesidades del profesorado.- originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean personal o de carácter grupal.

Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

- Necesidades de los receptores o usuarios.- es decir, las que tiene el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas.- las que afectan a los docentes, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos.- que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

| AUTORES               | TIPOS DE NECESIDADES   |
|-----------------------|--|
| D'Hainaut (1979)      | De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.                          |
| Hewton (1988)         | Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.   |
| Bradshaw (1972)       | Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.   |
| Moroney (1977)        | Normativa, percibida, expresada, relativa.   |
| Colen (1995)          | Del sistema, del profesorado   |
| Witkin y otros (1996) | De los receptores o usuarios, de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas y las referidas a los recursos y equipamientos. |

### 1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación es muy importante en todo aspecto y al referirnos a necesidades formativas debemos identificar, priorizar y tomar las decisiones correctas para mejorar o superar dichas necesidades.

La evaluación de las necesidades es concebida por Witkin y Altschuld, (1996:) como un "proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar los recursos".

La evaluación de necesidades se integra en un "proceso mayor, de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas" (Tejedor, 1990) Significa que este proceso exige la planificación previa, adoptar las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, y poder poner en marcha programas que ayuden a superar las deficiencias encontradas que es el éxito en el logro de objetivos de una entidad, sea pública o privada.

McGriff, S.J. (2000) en su modelo ADDIE manifiesta que para evaluar las necesidades de formación, es necesario tomar en cuenta tres pasos:

- Análisis de la organización, comprende el análisis de los objetivos, las metas que pueden ser a corto y largo plazo, la filosofía de trabajo, etc.
- Análisis de los puestos de trabajo, comprende los orgánicos, los funcionales y el trabajo que se desempeña dentro de cada puesto. Para esto es necesario analizar la misión/visión de cada sección y realizar un esquema de las tareas principales ya que mediante la construcción de estos esquemas de funciones cada servicio podría analizar el trabajo que se realiza, y en qué pasos hay necesidades de formación y así poder corregir.
- Análisis de las competencias reales de los trabajadores y definición de aquellas que es necesario afianzar para mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del propio trabajador, determinado no sólo por las necesidades de formación que requiere el trabajo, sino también las necesidades formativas personales que puedan darse cuenta cada uno de los trabajadores.

Por lo tanto la evaluación de necesidades formativas, se entiende como el diagnóstico que diferencia una situación real, concreta y actual, que los empleados ponen en práctica una serie de habilidades para la ejecución de sus tareas; y otra deseada y futura, cuando la ejecución de las tareas pueden realizarse dentro de un ámbito de mejora de la calidad, de ajuste de tiempos, etc. y este desajuste pudiese superarse mediante actividades formativas dentro de un plan global de formación.

Para esto se necesita una planificación adecuada que tenga un proceso secuencial y lógico, que inicie con un diagnóstico del estado actual y que luego de lugar a un proyecto formativo consensuado y lo más cercano a la realidad en la que se determinarán las competencias de los trabajadores, así como las metas que desean alcanzar. Por lo que es necesario especificar quién ha de formarse, en qué momento y en qué contenidos específicos.

#### **1.1.4 Necesidades formativas del docente.**

La formación de los docentes ha sido y sigue siendo motivo de estudio permanente, para quienes realizan diferentes investigaciones y desde la misma actividad docente en el campo escolar.

La constante preocupación por la imagen del docente en los últimos años desde diversos enfoques, se da por la responsabilidad que tienen en una serie de tareas y funciones diferentes, lo que exige que tengan un perfil profesional, académico y pedagógico complejo. Por tal razón uno de los pilares básicos sobre los que debe sostenerse la calidad de la educación es la formación del docente, sin olvidar las reformas y adecuaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas actuales.

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace mucho hincapié en el fortalecimiento del rol de los docentes en la sociedad actual. Parte del hecho de que las reformas educativas, diseñadas para enfrentar los desafíos del futuro, deben ser puestas en práctica en las instituciones educativas y en las aulas de clase.

El éxito en las transformaciones educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Por lo tanto, los aspectos más importantes se resumen en los siguientes puntos:

- a. La profesionalización de la enseñanza es la manera más adecuada de mejorar los resultados de la educación, y las condiciones laborales de los docentes.
- b. La preparación antes y durante la actividad profesional, deberá ser cambiado con minuciosidad para lograr un dominio sobre las diferentes estrategias educacionales, adaptadas a las situaciones de aprendizaje y para esto es necesario fomentar el trabajo en equipo de los docentes.
- c. Los docentes deben dominar y usar las nuevas tecnologías de la información como una estrategia y ayuda en la tarea diaria con sus alumnos.
- d. La sociedad está a la expectativa de los futuros docentes y espera de ellos cada vez actividades novedosas tales como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Por lo tanto los docentes serán evaluados no solo por los conocimientos y habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

Por estas razones se puede decir que el docente es el eje central de la calidad de la educación. Hoy desempeña diferentes actividades dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje como: la atención a la diversidad (necesidades educativas especiales), principios de intervención y participación, orientación y tutoría, temas relacionados a educación vial, para la salud, convivencia entre otras.

Desde esta perspectiva crece la necesidad de una formación permanente del docente en estas áreas, las mismas que deben ser impulsadas desde la Administración Educativa y contar con el apoyo necesario para poder llegar a cumplir sus objetivos.

Por lo tanto la formación continua debe asumir, como punto de inicio, la reflexión del docente. Se pide que imparta una enseñanza activa que promueva la reflexión crítica, motive al alumno, motive su creatividad, fomente la investigación, el espíritu crítico y participativo. Entonces la práctica docente, implica el estudio, la reflexión, la discusión, la experimentación, de tal forma que sea capaz de discutir tanto los planteamientos teóricos como el desarrollo práctico, es decir no solo los contenidos científicos sino también los procedimentales y así llevar a cabo la tarea educativa con eficacia por el bien de los educandos.

Fuentes, (2008) manifiesta que la formación se entiende como un proceso social y cultural por la relación que existe entre sujetos en la sociedad, y los hace capaces de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada persona la profundización del contenido sociocultural en el sujeto y en el pensamiento, el cual razona sobre la base de la continuidad que permite avanzar en el desarrollo humano, a partir de la adquisición de la cultura.

Sabemos que el docente desempeña un papel importante para llevar a buen término las innovaciones en el ámbito escolar por tal razón las reformas educativas no se pueden dar sin tener en cuenta al profesorado el mismo que debe capacitarse permanentemente de acuerdo a la evolución educativa con el objetivo de impartir cada día su cátedra con nuevos métodos y técnicas y hacer que la enseñanza-aprendizaje sea creativa, llamativa, motivante y que los estudiantes se sientan contentos de asistir a sus aulas.

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

Modelo de Rosett

Rosett (1995) manifiesta que este modelo gira en torno al Análisis de necesidades de formación.

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- a.- Situaciones desencadenantes: es decir de donde iniciamos y hacia dónde vamos
- b.- Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones
- c.- Fuentes de información que servirán de ayuda.
- d.- Instrumentos para la obtención de datos.

Este modelo gira en torno al Análisis de Necesidades de Formación y tiene de eje central el conjunto de elementos del literal b, que son necesarios para llegar al rendimiento apropiado y deseado.

Modelo de R.A.Kaufman

Kauffman (1982). Define al análisis o evaluación de necesidades como un estudio de discrepancias de dos posiciones extremas: ¿dónde estamos actualmente?, y ¿dónde deberíamos estar? La evaluación de necesidades constituye el primer paso en la puesta en marcha de un programa.

Kauffman (1982) también manifiesta a la necesidad como discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados. Esta discrepancia depende del nivel en que las necesidades son analizadas.

Hay dos niveles:

- a.-Necesidades primarias.- radica en los sujetos que son los que reciben en forma real los servicios elaborados.
- b.-Necesidades secundarias, que radican en la propia institución educativa

Para este mismo autor el análisis de necesidades es un estudio formal que muestra documentadamente las lagunas existentes entre los resultados actuales y los resultados que se desean alcanzar, ordena esas lagunas en un orden jerárquico y selecciona las que se van a realizar en el programa. Siguiendo al mismo autor, sería el proceso de descubrir y documentar la discrepancia existente entre lo que ahora es o está sucediendo y lo que se desea o debería ser.

Se puede decir por lo tanto que el análisis de necesidades es una parte integral, necesaria en la planificación, implementación y evaluación de un programa. Constituye el paso inicial en una planificación que incluye la identificación de necesidades, búsqueda de soluciones alternativas, selección de una o más soluciones, diseño del programa, implementación del programa y finalmente la evaluación.

Kaufman (1987) desarrolla, en cuanto a planificación un complejo proceso en donde la evolución de necesidades ocupa un lugar importante en el que aparecen los siguientes elementos:

- Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad,
- Discrepancia entre: lo que es, y lo que debería ser, en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (R.A.Kaufman, 1988, pp.58-59)

- Tomar la decisión de planificar
- Identificar las señales de los problemas
- Determinar el área de la planificación
- Identificar los medios y procesos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecución mensurable.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

#### Modelo de D'Hainaut

D'Hainaut (1979) clasifica a las necesidades formativas a partir de cinco dimensiones

**a.** Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de carácter individual, en cambio las segundas afectan al funcionamiento correcto de un sistema. Por lo general existen conflictos entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas a los que se pertenece.

**b.** Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares se refieren a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.

**c.** Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser reconocida por la persona afectada.

**d.** Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La existencia de una necesidad no solo puede ser presente y estar sometida a un cambio futuro, pueden existir, necesidades cuya existencia se espera para un momento distinto de los actuales.

**e.** Necesidades según el lugar en que se manifiestan.

D'Hainaut (1979) establece seis contextos en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

#### Modelo de Cox.

F:M:Cox, presenta un modelo basado en riesgos proporcionales que permita: determinar cuáles son los elementos que impactan en la calidad del servicio y determinar cuantitativamente la disminución o incremento del riesgo en la calidad del servicio en función de estos elementos:

- 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 deductivo

El deductivismo implica que la estadística y el conocimiento empírico es tan transitorio que no vale la pena y que un primer análisis deductivo puede proporcionar una mejor comprensión de un determinado fenómeno (Pheby, 1988,).

Por lo tanto este modelo consiste en desarrollar una teoría iniciando por formular sus puntos de partida y deduciendo sus consecuencias con la ayuda de las teorías formales. Quienes están de acuerdo manifiestan que toda explicación científica tendrá la misma estructura lógica, es decir estará basada en una ley universal, y junto a ésta, aparecen condicionantes iniciales de las cuales se deducen las afirmaciones sobre el fenómeno que se quiere explicar.

Un investigador debe seguir los siguientes pasos:

- a. Planteamiento del conjunto axiomático de partida. En esta etapa se debe tomar en cuenta la sencillez, se debe incorporar sólo las características más importantes de los fenómenos, eliminando las irrelevantes. Además debe existir coherencia entre una cosa y otra, sin que haya contradicción entre ellos.
- b. Proceso de deducción lógica, este proceso parte de lo inicial es decir, de la etapa anterior.
- c. Enunciado de leyes de carácter general, Estos enunciados se llega partiendo del conjunto axiomático y a través del proceso de deducción.

Por lo tanto del procedimiento lógico se entiende que las explicaciones y predicciones siguen las mismas reglas de deducción, la diferencia es que la explicación se produce una vez que ha pasado el suceso, mientras que la predicción tiene un carácter apriorístico.

## 1.2 Análisis de las necesidades de formación.

El análisis de necesidades de formación está orientado a la deficiencia, es decir que este análisis es necesario para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño de las personas.

Por tanto el objetivo de un análisis es determinar los programas de formación que se necesita para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se piensa que puedan existir en un futuro dado a los posibles cambios que se experimentará en una institución. El análisis de necesidades se refiere al procedimiento de documentación de información que incluye, tanto la identificación de la necesidad, como a la identificación de las causas de la necesidad.

El análisis de necesidades se basa en un proceso inductivo-deductivo que, esquemáticamente, tiene los siguientes pasos:

- a.-Definición de objetivos y ámbitos: Este primer paso será definir lo que necesitamos saber.
- b.-Elaboración de herramientas y obtención de información.-En esta fase deben abordarse decisiones clave sobre los procedimientos y técnicas a utilizar que nos permita recoger la información que responda a las preguntas formulada previamente.
- c.- Análisis e interpretación de la información obtenida.-Los datos obtenidos en bruto deben ser procesados y elaborados en función de unos criterios previos.

Sanz (1990:81), una de las pocas personas, junto a Pérez Campanero (1995), que ha tratado el tema desde una posición global y teórica. Definen el Análisis de Necesidades (AN) como el “procedimiento sistemático para establecer prioridades y tomar decisiones sobre programas y sobre asignaciones de recursos”.

Esto implica:

- a. Recoger información del contexto.
- b. Analizar los datos.
- c. Consultar fuentes diversas.
- d. Coordinar y sintetizar puntos de vista diferentes.
- e. Recoger percepciones de los grupos o de los usuarios objeto del Análisis de Necesidades.
- f. Dar pie a la fase de planificación de un programa.
- g. Priorizar criterios para llevar a cabo un programa.

McGehee y Thayer (1961) presenta un modelo de las necesidades formativas en tres niveles de análisis: análisis organizacional, análisis de las tareas y análisis personal.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

El análisis de la organización se refiere a un estudio que se debe hacer de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona que llega a la empresa con unas nuevas destrezas que ha adquirido en el programa de formación. Esto incluye: metas organizacionales, recursos de la organización, clima de transferencia y reservas internas y externas presentes en el ambiente.

Goldstein (1986,1993) manifiesta unos pasos que se deben llevar a cabo en el análisis de la organización iniciando con:

- Evaluación de las metas de la organización que pueden ser a corto y largo plazo.
- Determinación del clima de formación, aquí se analizan que componentes de la organización afectarán al empleado que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación.
- Realizar un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la institución.

En el análisis de la organización se destaca su capacidad de generar bienes mediante procesos de transformación fomentando la eficiencia y efectividad. Esto permite una visión interna de las relaciones que le dan al operar como una entidad diferenciada en su contexto. La organización no existe solo por la eficacia de sus estrategias y políticas. La eficiencia y eficacia muchas veces pone en peligro la continuidad de la organización. No es una máquina programada, sino un sistema que se construye a medida en que crece y enfrenta situaciones que son imprevistas. La efectividad es la capacidad de lograr un efecto deseado. En cambio, eficiencia es la capacidad de lograr el efecto en determinado asunto con el mínimo de recursos posibles.

Este análisis se lo realiza previo a la planificación ya que ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación. Lo que se pretende con este análisis es adaptarse a las nuevas exigencias de la sociedad y a las propias necesidades de las personas en cuanto a sus avances y las posibilidades que se les presenta.

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

Illich (1974) y Reimer (1973) critican al sistema educativo como estructuras obsoletas para satisfacer las necesidades de los jóvenes defendiendo un modelo jerárquico y autoritario de comunicación.

La crisis en la actualidad tiene relación directa con las ideas y esperanzas de lo que significa la educación. Es la crisis de lo que creíamos que había que hacer, como consecuencia de un profundo proceso de transformación social y cultural, lo que pone en cuestión a la escuela en sí misma como sede de la educación (Pérez Gómez 1998)

Hoy parece no haber lugar para las ideologías. La condición posmoderna es la de moverse entre la decepción, en la búsqueda o, al menos, en la perplejidad. Ésta es indecisión y también desorientación aunque como señala Muguera (1990) puede ser el acicate para nuevas reflexiones si se interpreta como tensión.

La educación en proyección, basada y centrada en el ser humano y la naturaleza requiere de procesos de socialización, de prácticas y valores culturales, que pueda generar empatía entre los valores que se manifiesta y los que se practican, entre lo que se dice y hace en este campo la educación juega un papel importante, en palabras del Padre David Fernández la acción educativa debe aportar "a la transformación de los criterios de juicio, los valores determinantes, los puntos de interés, las líneas de pensamiento, las fuentes inspiradoras y los modelos de vida de la humanidad, desde una concepción que postule la centralidad de la persona, de los seres humanos, por encima de cualquier otra consideración."

Tomando en cuenta lo anterior debemos afianzar el concepto de calidad de la educación, que no solo pasa por el desarrollo de destrezas y habilidades, sino en la generación de valores que permitan a los seres humanos mirarnos como tales y construir proyectos a nivel personal y grupal, pensando que el uno es consecuencia del otro, es decir, la construcción de ciudadanía, basada en derechos y responsabilidades en el presente y hacia el futuro en colectividad. En este sentido la educación para la paz, los derechos humanos, nos puede aportar enormemente para este quehacer educativo.

La educación en el Ecuador está reglamentada por el Ministerio de Educación ya sea educación fiscal, fisco-municipal, municipal, y particular laica o religiosa. La educación pública es laica en todos sus niveles, obligatoria hasta el nivel básico, y gratuita hasta el bachillerato. La escuela es un valioso recurso educativo que puede ser empleado en el desarrollo de los programas escolares, como camino para fomentar en los estudiantes el

cuidado y protección del entorno comunitario donde se desenvuelve, así como fortalecer sentimientos de pertenencia hacia el lugar de origen.

Por tal razón el docente debe contribuir en el desarrollo profesional y la calidad de atención del educando, apoyando al talento humano capaz de brindar una enseñanza innovadora, siendo un dirigente crítico y guía comprometido con la tarea educadora, contribuyendo a desarrollar un juicio crítico ante la toma de las decisiones, siendo comunicador de los mensajes dando la oportunidad de alcanzar los logros y permitiendo la apertura, flexibilidad y compromiso con su experiencia y así mejorar la profesión docente.

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) forman parte de la cultura tecnológica que nos rodea y con la que debemos convivir. Estas han tenido un gran impacto en todo aspecto dentro de la sociedad, ampliando nuestras capacidades físicas, mentales y sociales, y su evolución ha dado pasos agigantados que no nos imaginábamos. Las TIC tienen un gran impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje, dado a las ventajas que nos proporcionan para enfrentar el nuevo reto para la educación, y de esta manera dotar a los estudiantes con habilidades para un aprendizaje que dure toda la vida.

La vida actual nos exige conocimientos, la tecnología avanza rápidamente, la globalización es real, la economía está creciendo, pero también la población, y se entra en una competencia por los puestos importantes dentro de las empresas, es por ello que se implementan planes de estudio dentro de los sistemas educativos, uno de ellos es el de la capacitación para el trabajo, indispensable saber cuál es la verdadera importancia de adquirir esta capacitación en la vida real, y qué tan efectivas son las capacitaciones

Hoy en día los jóvenes deben tomar conciencia de que su vida como estudiantes trasciende y cambiará su vida como personas, su futuro depende de ello. Al terminar los estudios se enfrentan a una realidad muy distinta a la que creían, donde la experiencia vale. De aquí la importancia que hay de tener un sistema educativo bien diseñado y planeado, para la buena formación y un proceso enseñanza-aprendizaje de calidad, teniendo en cuenta los objetivos de este, no olvidando las necesidades que se presentan en la sociedad y según los requerimientos de las organizaciones.

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

El Estado ecuatoriano requiere de políticas educativas para alcanzar un desarrollo sostenible que considera los objetivos fijados, por tal razón se han establecido unas

políticas del plan Decenal. Cada una de ellas tiene definida la justificación, el objetivo, las metas a las que se quiere llegar, exponiendo también plazos de tiempo y los proyectos a realizar para lograrlas.

De acuerdo al Plan Decenal difundido por el Estado Ecuatoriano, 2006 -2015 en su primera versión resumida por el MEC., las metas están de acuerdo a las políticas del plan.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente y en forma de resumen tenemos:

#### Metas a corto plazo

- Iniciar y fortalecer investigación científica y desarrollo tecnológico
- Capacitar de forma continua a los actores del quehacer educativo
- Consolidar la integración de la comunidad nacional trabajando en TIC
- Fomentar y fortalecer la colaboración con los investigadores y profesionales en educación.
- Plantear proyectos conjuntos encaminados a resolver los grandes retos nacionales en educación.
- Realizar el Análisis y diagnóstico de la situación de las TIC en la Educación
- Favorecer las condiciones y estrategias para la innovación y apropiación tecnológica en el Sistema Educativo.
- Formular el Plan para la Innovación y Competitividad Tecno-Educativa.
- Concretar fuentes de financiamiento y colaboración con instancias, instituciones u organismos internacionales.
- Promover la integración de investigadores y transparencia en la información y en los servicios a través de colaboraciones conjuntas e intercambios académicos

#### Metas a mediano plazo.

- Diseñar, desarrollar y proporcionar herramientas tecnológicas.
- Facilitar la adopción e integración de herramientas tecnológicas.
- Ofrecer materiales, cursos y consultoría para la capacitación de docentes
- Postular modelos y sistemas educativos innovadores con apoyo de las TIC.
- Impactar en los indicadores de calidad, cobertura y equidad para la disminución de la brecha digital en el Sistema Educativo.

#### Metas a largo plazo.

- Mejoramiento de la calidad, de las infraestructuras y equipamientos, sistema nacional de evaluación y desarrollo profesional respectivamente.

- Incremento de la matrícula en el Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75 % de la población en la edad correspondiente.
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de la educación continua para adultos.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida

### **1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.**

Los recursos institucionales son todos aquellos insumos de personal, materiales, bienes, servicios y demás elementos materiales y capacidades tecnológicas (recursos no tangibles) mediante las cuales se operan los sistemas, procedimientos, bienes, provisiones, actos de autoridad y demás prestaciones de la autoridad.

Los recursos institucionales forman parte del patrimonio de la institución por lo que se lleva controles jurídicos y administrativos que garanticen la debida utilización y que el aprovechamiento este destinado a respaldar las operaciones de la administración y actividades de una institución.

Los recursos humanos, son el personal que se desempeña en la administración desempeñando cargos, puestos o comisión, mediante nombramiento temporal o de duración indefinida, conforme establece la legislación laboral.

Recursos materiales como son los bienes de todo tipo con los que trabaja la administración y que forman parte de su equipamiento, suministro o respaldo técnico y que son tangibles por sus atributos físicos.

Servicios generales, son el conjunto de operaciones técnicas de transporte, instalaciones, comunicaciones, mantenimiento, reparaciones, montajes de equipo, distribución de bienes, aprovisionamiento de enseres y de soporte material, necesarios para la realización de las actividades de la administración pública con el fin de lograr sus objetivos.

Patrimonio Inmobiliario, son bienes inmuebles de propiedad de la institución en los cuales se construye, equipa obras y servicios públicos, su destino y su aprovechamiento puede ser de manera directa a favor de la propia administración y sus dependencias.

Los recursos financieros, derivados de los ingresos, obtenidos por fuentes legales de financiamiento.

La infraestructura escolar: oficinas administrativas, salas de profesores, instalaciones deportivas, comedores, laboratorios, salas de computación y bibliotecas, son un factor con gran incidencia en el desempeño del establecimiento educativo. El espacio en el que se desenvuelven los estudiantes puede influir negativa y positivamente, de acuerdo a las condiciones en las que se encuentre el establecimiento educativo. Estos procesos necesitan de los servicios básicos, de agua, electricidad y medios adecuados para poder lograr un impacto positivo en el aprendizaje.

Los recursos humanos son clave es en las instituciones educativas, ya que el ser humano aprende con el ejemplo, el tacto, la empatía y la transmisión de conocimientos en un entorno social, aspectos que una máquina aún no ha-podido-imitar. Desde la planificación estatal, se deben dirigir todos los medios para contar con recursos humanos de calidad (idóneos para la tarea, motivados y bien capacitados) al frente de una institución educativa.

Los materiales didácticos, son aquellos medios y recursos que facilitan el proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro de un contexto educativo, estimulando la función de los sentidos para comprender fácilmente la información, la adquisición de habilidades-y-destrezas,-y--la-formación-de-actitudes-y-valores.

Los medios han sido diseñados para ser utilizados en procesos educativos, en cambio los recursos han sido diseñados con otros propósitos y son adaptados por los docentes para los procesos educativos. Por ejemplo un medio puede ser un libro de texto que es un material didáctico, mientras que un procesador de textos o una presentación realizada con [Microsoft PowerPoint]-pueden-ser-un-recurso-educativo.

Ante lo anterior algunos autores han propuesto lo que es un medio educativo; tales como: Margarita Castañeda, Mercedita, Allen, manifiestan primero que medio educativo y recursos de instrucción surgen como sinónimos, y segundo, el medio educativo (recurso de instrucción), tiene la función de intermediario entre el docente y los alumnos. Para poder entender lo que es un medio educativo es necesario tomar en cuenta 4 características esenciales: recursos de instrucción, experiencia mediadora, organización de la instrucción, equipo técnico.

En un medio o recurso de instrucción se distingue dos aspectos: ¿Cómo el maestro va a enseñar? Y los materiales que va a utilizar. El profesor como educador debe manejar los

factores de la instrucción, ser capaz de generar el contenido del mensaje y organizarlo de acuerdo con la estrategia del aprendizaje.

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

Cuando se trata de liderazgo educativo, por lógica imaginamos la figura de los directivos escolares, pero en la realidad es algo que no siempre concuerda. Existe bastante confusión entre el término directivo y el de líder, principalmente porque no cualquier directivo es capaz de liderar un equipo, y porque no todo líder de equipo ocupa un cargo de responsabilidad directiva. En fin el liderazgo educativo tiene muchas definiciones y caminos, pero que tienen algo en común, que es la capacidad de liderar, de crear capacidades, pulir facultades y lograr objetivos.

Ejercer liderazgo significa orientar y motivar Losada (2007) Orientar es mostrar y definir lo que se pretende que logre la institución. Motivar es contribuir al desarrollo de las personas que la forman en este caso y de manera especial el profesorado y el personal que trabaja en los centros educativos, a partir del reconocimiento de sus necesidades, intereses y sentimientos construyendo espacios que le permitan hacer compatibles tales características personales con las necesidades e intereses de la institución. En definitiva un buen ejercicio de liderazgo en un centro educativo promueve valores comunes, un saber hacer compartido, una cultura docente y organizativo-colaborativa y crea equipo.

Un buen liderazgo debe estar acompañado de una autoridad auténtica. La misma que emana de las personas con las que se trabaja y que la reconocen sin que estén obligadas a ello. Es difícil que una misma persona combine las dos funciones principales de liderazgo con este ejercicio de autoridad, pero en educación es necesario para que el liderazgo alcance sus objetivos. Conviene recordar que liderar no es equivalente a dirigir.

Guillem, Mintzberg, (1994); Frederickson y Smith,( 2003); Fry,(1989). Dirigir significa más que liderar, es utilizar recursos para lograr objetivos, gestionar prioridades e información, decidir, presupuestar, organizar, coordinar, controlar, evaluar, sancionar... Por ello, no siempre la dirección es liderazgo ni el liderazgo debe suponer necesariamente dirigir. Sin embargo, en educación y en relación a la cultura del centro se entiende que cuando hablamos de liderazgo en el centro nos estamos refiriendo a la dirección del centro. La dirección de un centro puede ejercer liderazgo, pero también puede ser ejercido el liderazgo sin tener ninguna función directiva. Entre las cualidades necesarias para ejercer un buen liderazgo educativo se encuentra la de reconocer que el liderazgo no es una cuestión

personal sino de equipo y comunidad, de sistema entendiendo aquí el centro educativo como un sistema.

La capacidad para influir en un grupo con el objetivo de lograr nuestras metas con éxito, nos lleva a concluir que se trata de una labor de mucha responsabilidad que se trata de influenciar a las personas positivamente para que trabajen unidos con entusiasmo en los proyectos para establecer metas que concluyan con los objetivos del bien común.

El liderazgo educativo debe proponer el desarrollo de todos aquellos que están involucrados: sean los educadores, los estudiantes o colaboradores. El líder pedagógico por lo tanto debe ser motivo de inspiración y no una persona que se dedica a mandar, sino debe crear expectativas y caminos para que todos se aprovechen las experiencias, interactuando entre sí. Por otro lado el liderazgo educativo está encaminado al progreso educativo sobre los estudiantes, superando barreras técnicas, motivando para superar las fronteras y que inspire a los docentes a ejercer liderazgo educacional por sí mismos en un clima lleno de confianza y éxito.

Un liderazgo educativo tiene como visión ayudar a los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior su propia autoconciencia. Esto hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el la enseñanza se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante ya que si es imposible construir un mundo más humano y amoroso, convirtiéndose primero uno mismo en un ser humano y amoroso. De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo si se ha transformado a sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los docentes de la conducta y las actitudes, de sí mismos y frente a sus alumnos, que los observan cuando están en clases diariamente.

Tipos de Liderazgo.

Un buen liderazgo es aquel que contempla diferentes aspectos que deben estar relacionados para conseguir unos buenos resultados Leadership (2011).

a. El liderazgo pedagógico.- se centra en los procesos de nuevas metodologías de aprendizaje (Leithwood, Harris y Hopkins, 2008). Un liderazgo pedagógico implica que las competencias directivas se orienten a crear condiciones y promover contextos organizativos y profesionales que mejoren los procesos de enseñanza-aprendizaje. Aunque la dirección tenga que realizar tareas relacionadas con la administración y la gestión, su misión central es la enseñanza, en la que se debe centrar los esfuerzos ya que el liderazgo tiene como

objetivo el mejoramiento de la práctica y del desempeño docente, entonces las competencias y los conocimientos realmente importantes son aquellos relacionados con crear un entorno para el aprendizaje focalizado en expectativas claras para la docencia. Todas las demás destrezas son instrumentales (Elmore, 2010).

**b. El liderazgo distribuido.-** se orienta a capacitar profesionalmente al profesorado para ejercer funciones múltiples de liderazgo, lo cual configura al centro educativo como una comunidad profesional de aprendizaje, es decir, como una organización que aprende y cualifica a los que trabajan en ella (Bolívar, 2008). Como resaltan Krichesky y Murillo (2011), la comunidad profesional de aprendizaje es, de hecho una comunidad de líderes, donde el liderazgo docente constituye la base para promover y sostener esta estrategia de mejora, cuando todos los miembros de la comunidad educativa se sientan empoderados y comprometidos con los procesos de cambio y mejora en el centro. Elmore (2010) afirma que el liderazgo distribuido no significa que nadie es responsable del desempeño general de la organización. Implica que la función de los líderes directivos consiste en desarrollar las competencias y los conocimientos de las personas de la organización. Profesorado, familias y alumnado también deben ejercer, a su manera y en su contexto, el liderazgo de modo distribuido.

**c. El liderazgo moral: el centro como comunidad.-** El potencial de transferencia de liderazgo que concebimos como cualidad principal del que ejerce funciones directivas y de liderazgo en el centro, produce mejor sus efectos cuando existe un clima de confianza activa en el que los diferentes miembros sienten que forman parte de una comunidad. En especial el profesorado y personal que trabaja en la institución pero también los estudiantes y los padres y madres de familia. Para desempeñar bien las funciones se necesita de un liderazgo en la construcción de valores que doten de significado al centro como proyecto colaborativo, como comunidad. Es conveniente que la singularidad de cada centro sea reconocida. Sólo así se puede construir comunidad y avanzar como tal en un proyecto de cambio, innovación y mejora. Este liderazgo moral es el que puede generar el bienestar necesario en el centro y en el profesorado para poder ejercer su tarea con satisfacción y propiciar un buen clima escolar para un buen aprendizaje, (Longas y Martínez, 2012; Debardeux, 2012).

El estilo de liderazgo en una institución educativa depende de los resultados por tal razón una de las teorías de liderazgo más importante y aceptada es la que crearon Blake y Mounon (1973) denominada Grid administrativo, después de varios años de investigaciones

concluyeron que hay hasta 81 estilos de liderazgo pero que, existen cinco de cuyas combinaciones se originan todos los demás. Estos estilos son:

Líder Autocrático.- se distingue por un alto interés por los resultados y poca preocupación por la gente. Resuelve los conflictos imponiendo su opinión, o por medio de la represión, da lugar a descontentos y en corto tiempo se manifiestan en la baja productividad y escasa motivación.

-Existe eficiencia en los resultados de las operaciones mediante el arreglo de las condiciones de trabajo.

-Demuestra poca importancia en el personal.

-Desmedida preocupación por la producción

-Viabiliza el binomio amo-esclavo

-Postula que la administración debe planear y controlar el trabajo, y las personas solo ejecutarlo.



Líder Paternalista.- Blake y Mounton (1973) Presta gran interés en la gente y muy poco en los resultados. Por lo general, este líder considera que proporcionar prestaciones y dar incentivos al personal es suficiente para motivarlos e incrementar la productividad. Al ejercer dicho liderazgo, los miembros de la institución educativa están satisfechos y tranquilos pero la productividad se descuida y los resultados son insignificantes, ya que se acostumbra a las personas a trabajar sólo mediante incentivos.

-Demuestra gran atención a las personas

-Busca relaciones satisfactorias

Conduce a una organización cómoda y amistosa

-Atmósfera y ritmo de trabajo agradables

-Postula una producción libre de conflictos y malas relaciones

-Proporciona una libertad de acción y decisión para los colaboradores

-Reducida eficiencia en el trabajo.



Líder Burócrata.- Blake y Mounton (1973) Es aquel que no se compromete y que desea conservar su puesto, no tiene interés ni por la gente ni por los resultados y permite que el personal trabaje como les convenga para eliminar problemas y evitar situaciones que causen desacuerdos, por tal razón la productividad es baja ya que el personal se torna indiferente y poco productivo.

-Ejerce un esfuerzo mínimo para hacer que se realice el trabajo requerido y alcanzar objetivos organizacionales.



- Es indiferente a los problemas de sus colaboradores, e inevitable en el conflicto.
- Demuestra despreocupación tanto por el personal como por la producción.

**Líder Demócrata.**-es conciliador, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos y busca mejoras, soluciona los problemas mediante la negociación, llegando a un acuerdo intermedio, promueve la productividad y la satisfacción del personal a nivel promedio, pero no logra resultados óptimos porque al fundamentarse en la negociación no se logra el compromiso total.

-El desempeño se da por medio del equilibrio entre las necesidades de llevar a cabo el trabajo y mantener el bienestar de las personas en un nivel satisfactorio.

-Balancea las necesidades del personal y los objetivos de la producción.

-Media para tratar de ser justo y lograr resultados satisfactorios con los trabajadores y con la producción.



**Líder Transformador.**- Demuestra gran interés por los resultados y por la gente, los problemas se solucionan de manera abierta para obtener la comprensión mutua y un compromiso de todo el personal de la institución educativa. Se desarrollan equipos de trabajo, se fomenta la iniciativa a través de la participación en la toma de decisiones.

Este líder maneja las buenas relaciones humanas, promueve una cultura organizacional y trata al personal como adulto, a través de la creación de un trabajo significativo que lo compromete a lograr la misión y los objetivos de la institución educativa y así satisface las necesidades organizacionales y las necesidades del personal de la institución.

-Es el máximo ideal de liderazgo para el cual los objetivos de la organización se tratan de lograr en común acuerdo con el personal, a través de una acción de equipo.

-Las relaciones en la organización se caracterizan por la confianza y el respeto.

-El trabajo se realiza por personas reunidas en comités interdependientes.

-Demuestra preocupación por la producción y el personal conciliando y unificando los objetivos organizacionales con los individuales. Blake y Mounton (1973).

Los comportamientos del Líder Transformador



Por lo mencionado anteriormente un líder debe ser o aspirar a ser un Transformador es decir que las actividades que realice con el fin de lograr los objetivos propuestos y por la buena

marcha de una institución deben ser participativas con sus miembros, tomar en cuenta tanto lo personal como lo productivo, solucionar los problemas de manera conjunta y sobre todo lograr la comprensión mutua y el compromiso de todos apoyar para sacar adelante una institución.

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

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación del Ecuador con el fin de ofrecer un mejor servicio educativo a todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

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

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.

Aquellos que opten por 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. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

- En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

-El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.

-Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiper especialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

-El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.

-La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.

-Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

Se ha optado por este bachillerato porque es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones pos graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

Al terminar el Bachillerato el alumno será capaz de:

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

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

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda.

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

El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

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

Según el nuevo reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), se aplican cambios a las evaluaciones académicas y de conducta, a las faltas y a las vacaciones. Reformas que tendrá lugar desde el período escolar 2012-2013.

Eliminación de la calificación de 20/20. Hoy se evalúa 10/10 y se mantiene las décimas.

El artículo 212 del nuevo Reglamento de la Ley de Educación Intercultural (LOEI) establece que si un estudiante ha obtenido un puntaje promedio anual de cinco (5) a seis coma nueve (6,9) sobre diez como nota final de cualquier asignatura, podrá rendir un examen supletorio...” deberá nivelarse en 15 días por período ordinario de clases para rendir otro examen.

Solo 10 faltas justificadas se aceptarán, según el artículo 146 de la LOEI. También se especifica que el estudiante podrá faltar a clases en un promedio del 5%. Esto para cumplir con un mínimo de 200 días de actividades.

Art. 37.- De la educación técnica manifiesta que los estudiantes deben recibir una bonificación por los trabajos de emprendimiento como primer empleo para la juventud.

Art. 136.- Los docentes particulares deben recibir su remuneración de acuerdo a su experiencia, antigüedad, eficiencia, funciones y responsabilidad.

Art. 149.- La hora pedagógica debe ser como mínimo de 40 minutos. La extensión de la jornada laboral de los docentes, comprende ocho horas diarias, distribuidas en seis horas de clases y dos dedicadas a la planificación, coordinación, atención a los padres, recuperación pedagógica, etc.

Art. 153.- Requisitos de admisión no se tomará exámenes de ingreso a las instituciones fiscales y fisco-misionales.

Art. 164.- La matrícula automática evitará que los padres y madres de familia tengan que padecer maltratos y hacer largas filas para la matriculación, es una acción positiva.

Título VI.- De la evaluación, calificación y promoción de los estudiantes (art. 184 al 214), al hablar de una evaluación continua, formativa y no punitiva, art. 209 de los informes de aprendizaje se determina una carga del 20% al examen Quimestral y el 80% es resultado del trabajo permanente y del proceso que realiza el estudiante y docente en la enseñanza aprendizaje, las oportunidades de recuperación (examen de recuperación o mejora del promedio, la prueba Quimestral, el examen supletorio, examen remedial, y el de gracia).

Art. 222.- La disciplina tendrá una valoración cualitativa, se definirá mediante letras A, B, C, D y E.

Art. 228.- En cuanto al ámbito y definición de las necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad, y el art. 229, determina que se asignará equipos de profesionales especializados en la detección de necesidades educativas especiales, cuyo servicio será fijo itinerante.

Art.234 y 235.- Situación de vulnerabilidad y su trato preferencial recoge prioridades para los niños (as) jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Art. 266.-Año de servicio rural docente obligatorio, los candidatos elegibles para ingreso al magisterio deben completar 1 año rural docente obligatorio.

Se determina un nuevo escalafón basado en la méritocracia, con ascensos ligados a la capacitación, evaluación y titulación académica, de manera que se mejore sustancialmente la calidad de la educación nacional. La evaluación es un paso importante ya que constituye la toma de las pruebas de la evaluación del desempeño docente.

El Plan Decenal de Educación<sup>8</sup> (2006-2015) es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un desarrollo de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

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

El Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

La inversión del Gobierno Nacional en la juventud ecuatoriana promoverá la innovación y el crecimiento de la clase media. Resultados preliminares demuestran que estos esfuerzos no solo han tenido éxito, sino que proporcionaron acceso equitativo a la educación y han servido como base para un cambio en el futuro.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

El análisis de la persona es identificar quien debe ser formado y qué tipo de formación necesita (McGehee y Thayer, 1961) Manifiestan que es “identificar las deficiencias individuales en el desenvolvimiento del cargo o identificar áreas en que un individuo puede mejorar permanentemente”.

Silberman (1990) señala que la evaluación de los participantes a un programa de formación es importante ya que ayuda a determinar el contenido para la formación, además se obtiene información real del lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, da lugar a desarrollar una relación con los ellos para que la formación sea adecuada y de acuerdo a sus intereses.

Ford y Kraiger (1995) mira desde una perspectiva cognitiva y proponen considerar los modelos mentales, para conocer como difieren las estructuras de los expertos y los no expertos y cómo esas diferencias afectan a las necesidades que tienen que ser formadas y por otra parte la adquisición de destrezas meta cognitivas ya que la falta de esas destrezas pueden producir deficiencia de producción, es decir cuando el individuo posee todo el conocimiento y destrezas necesarias para ejecutar la tarea, pero presenta una falta de destrezas meta cognitivas que facilitan el acceso y el uso de esos recursos cognitivos.

Una formación se debe llevar a cabo de forma precisa para que sus resultados sean beneficiosos tanto para los trabajadores como para la competitividad de la empresa, por lo tanto los aspectos decisivos para que los programas de formación tengan éxito es realizar un buen análisis de necesidades a todos los niveles, organizacional de tareas y personal. Además se debe considerar al mayor número de personas posibles en la detección de necesidades y eliminar la barreras que impidan realizar un buen análisis. Por último se debe elegir los métodos más adecuados teniendo en cuenta cuáles son sus ventajas y sus inconvenientes y utilizar de manera conveniente. Hay que tener presente que las detección de necesidades deben basarse en las necesidades actuales como en las futuras Dipboye et. Al. (1994).

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

La Formación Profesional se refiere a las acciones formativas que se necesita para el desempeño de las diversas profesiones, permitiendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social.

La UNESCO (1989) definió la formación profesional como: “Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”

Casanova (2003) afirma que la formación profesional es una actividad educativa:

- Orientada a brindar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un buen desempeño profesional y laboral.
- Tiene componentes teóricos y prácticos y preferentemente los prácticos en comparación con otras formas de educación.
- Con una visión tecnológica importante en la actualidad para acompañar los cambios que se observan en los procesos productivos.
- Conlleva un carácter laboral, no solo dado por sus contenidos técnicos, sino porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

En definitiva, la Formación Profesional es una herramienta para que:

- Los ciudadanos mejoren sus posibilidades de proyección profesional y personal
- Las empresas aumenten su competitividad al disponer de unos recursos humanos cualificados.
- En el nivel educativo desarrolla destrezas prácticas y efectivas que permiten a cualquier docente ser competente en temas especializados y que los pondrá en práctica en la labor diaria con sus alumnos.

#### *1.2.2.1.1. Formación inicial.*

La formación profesional inicial comprende las enseñanzas de la formación inicial, es decir las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La formación inicial de docentes se refiere a una función determinada ejercida por instituciones específicas que cuentan con personal calificado y especializado, guiados por un currículum que organiza y establece las tareas secuenciales que se operacionalizan mediante el plan de estudios.

Montero (1996) reconoce aspectos importantes de de la formación inicial y la caracteriza como “La etapa destinada a preparar a los futuros profesores y profesoras para el ejercicio de la función de la enseñanza”. Pienso que en esta etapa se adquiere los conocimientos

para luego ponerlos en práctica en las aulas claro que con limitaciones porque la experiencia es importante en la práctica educativa.

Para Pérez Gómez (2000) la formación inicial de docentes ha oscilado en dos extremos: “academicismo vs. socialización”. El primero parte del supuesto que la formación inicial es un proceso predominantemente cognitivo, que funciona mediante el aprendizaje teórico de esquemas de interpretación y acción que están en manos de expertos. La socialización se apoya en la eficacia del pensamiento práctico cuyo desarrollo se alcanza a partir de la práctica, siendo ésta el escenario que mejor recoge esta concepción. Aquí se estaría afirmando lo manifestado por Montero.

Imbernón (2001) ha recogido los imperativos de la formación inicial en cinco ejes fundamentales:

-Del problema a la situación problemática.-Para cambiar la educación es necesario dar un rumbo a la formación inicial y permanente del profesor y a los contextos en los cuales éstos interactúan, modificar los esquemas de formación estándar por otros que se acerquen a las situaciones problemáticas, es decir a las prácticas de las instituciones educativas.

-De la individualidad al trabajo colaborativo.- hoy la enseñanza es un trabajo colectivo, ya que no es posible formar a las personas de forma aislada sin que esta formación olvide el contexto social.

-Del objeto de formación al sujeto de formación.- ya no existe el hecho que, una persona se forma en momentos, esto es, cuando está en formación y otro cuando está en la práctica.

-De la formación aislada a la formación comunitaria.- es necesario compartir procesos educativos y formación, así como reflexionar qué es necesario cambiar y el cómo hacerlo.

-De la actualización a la creación de espacios.- es necesario que la formación ayude a remover el sentido común pedagógico, recomponer el equilibrio entre los sistemas prácticos y los sistemas teóricos que lo sustentan.

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Las enseñanzas de Formación Profesional Reglada o Inicial tienen como finalidad proporcionar la competencia necesaria para el ejercicio cualificado de una profesión y comprender la organización y características del sector productivo correspondiente, su

legislación laboral básica y los derechos y obligaciones que de ella se derivan, así como los mecanismos por los que se accede a un empleo.

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

El desarrollo profesional docente es de gran importancia en el complicado proceso de enseñar y de aprender. Son muchos los factores que intervienen pero estamos convencidos de que los sistemas educativos cambian cuando se tiene docentes con excelente preparación para la tarea de enseñar, y cuando estos tienen la firme convicción de que sus estudiantes pueden efectivamente aprender.

Linda Darling, Hammond (2001) manifiesta que al escribir o hablar sobre el desarrollo profesional docente se denomina: el derecho de aprender. Ya que las escuelas fueron creadas para ayudar a transformar las mentes de los estudiantes en mentes educadas. Hoy en día, para seguir respetando ese derecho se exige del profesorado un esfuerzo redoblado de confianza, compromiso y motivación. Marcelo, (2002).

La formación docente se refiere al perfeccionamiento de su quehacer docente que apunte hacia las necesidades de los estudiantes y su inserción en el contexto superior o laboral y para ello Remedi (2000) manifiesta que el concepto de formación docente completado con la actualización y de perfeccionamiento son significaciones que le dan coherencia, sentido y orden al discurso docente. Todo esto está armado para mostrar cómo, el docente paulatinamente se va convirtiendo, se forma, se hace en la representación que se va haciendo de sí mismo a través de su propia reflexión.

Sánchez (2002) manifiesta que es un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, la institución y buscando la interrelación entre las necesidades del desarrollo profesional, institucional y social.

Interesante Cheaybar y Kuri (1999).quien define a la formación como el “procesos permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos para lograr la profesionalización de la docencia”. Por lo tanto es necesario conocer que aunque 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 tal sentido, Tedesco (1998). afirma que: “Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio”

Por ello en una formación profesional como la que implica la enseñanza se requiere que los docentes tengan los siguientes conocimientos profesionales:

-Conocimiento profesionalizado de la disciplina: es un saber que proviene de la disciplina del turismo, es un contenido escolar concreto, que le permite transformarlo en materia de enseñanza y en objeto de aprendizaje.

- Conocimiento práctico profesional: es un conocimiento que se estructura en base a los problemas curriculares: qué y cómo enseñar, y qué y cómo evaluar. Este se basa en la capacidad reflexiva del docente y en la interacción entre teoría y práctica. Configura el núcleo central del modelo didáctico del profesor que utiliza para diseñar y evaluar la acción, por lo que es un saber que orienta la práctica y que sirve para su análisis y transformación.

- Conocimiento experiencial: procede de las experiencias de los docentes en diferentes contextos, que van desde su vivencia como alumno hasta su vivencia como docente en las aulas de las instituciones educativas.

- Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte.

- Conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en una institución educativa.

- Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores.

- Conocimiento empírico: que es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.

En este sentido el docente juega un papel fundamental en la escuela, trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio social. Por lo anterior manifestado, el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica y favorecer la socialización y profesionalización de su labor docente.

Qué importante es la etapa de formación del docente, es aquí donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; es difícil intentar que quienes no tuvieron esta formación logren

operar cambios en su estructura mental, y en su formación ética. Recordemos que muchos de los profesores obtuvieron sus nombramientos por amistades con los altos dirigentes, no por su formación profesional, la frase trillada de “aunque sea de profesor, si no hay otro puesto” conllevó a tener en las filas del magisterio a individuos sin ninguna preparación. Las consecuencias de esta forma de manejar la educación están a la vista en los resultados de las evaluaciones. El cultivo de los valores éticos profesionales debe ser asumido por los propios docentes y tener presente que llegar a ser maestros debería ser un fin en nuestras vidas.

Indudablemente la tecnología ha llegado a formar parte clave del quehacer diario del profesional moderno. Los sistemas computacionales, el equipamiento de última generación, la comunicación en línea, y toda la riqueza de los multimedia, nos han ayudado a tener un manejo de la información más eficiente y una comunicación más fluida con el resto de la sociedad en el nuevo escenario de un mundo globalizado.

La educación no ha estado ajena al proceso de cambio, incorporando diferentes elementos tecnológicos para el desarrollo de actividades mucho más atractivas y motivadoras para los estudiantes. Los elementos multimediales y todas las posibilidades que las computadoras e Internet nos ofrecen nos ayudan a responder a un gran desafío en la educación del siglo XXI.

#### *1.2.2.1.3. Formación técnica.*

La formación técnica para Martínez (1999) es un conjunto de opciones de política adoptadas e implantadas con la intención de corregir ciertas discrepancias entre lo deseado y lo observado en el sistema para el desarrollo y aprovechamiento del potencial humano. Esto significa que se debe aprovechar las diferentes habilidades de las personas ya que muchas veces el potencial es innato y se debe guiar hacia lo que más le guste y ayudar a salir adelante en esta formación ya que tiene la misma importancia.

La ley de Educación Técnico Superior en el Título III, capítulo I y en el Art. 9 manifiesta que las instituciones de educación técnico profesional comprenden:

- Instituciones de educación técnico profesional de nivel medio
- Instituciones de educación técnico profesional de nivel superior no universitario.

Además en el Art. 10 dice que las instituciones que brindan educación técnica profesional, se orientan a:

- Impulsar acciones innovadoras de gestión que incorporen criterios de calidad y equidad para la adecuación y el cumplimiento de los objetivos y propósitos de esta ley
- Desarrollar modalidades regulares y sistemáticas de evaluación institucional
- Establecer sistemas de convivencia afianzados en la solidaridad, cooperación y el dialogo con la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa,
- Generar proyectos educativos que propicien la producción de bienes y servicios, con la participación de alumnos y docentes en talleres, laboratorios u otras modalidades pedagógico-productivas.

La educación técnica y la formación profesional deben ser reconocidas como una parte de los sistemas educativos con igual importancia y con la misma condición que los programas generales y tecnológicos, al interior de la enseñanza secundaria. Por tal razón es importante tomara en cuenta lo siguiente:

- a.** La educación técnica y la formación profesional pueden ser definidas como los distintos tipos de formación y enseñanza dirigidas a preparar para una profesión determinada.
- b.** El marco organizativo la educación técnica y la formación profesional forman parte integral de la educación secundaria en algunos países, mientras que en otros se encuentra dentro de los sistemas educativos pero es considerada como un sector separado.
- c.** Hay necesidad de desarrollar sistemas de educación técnica y formación profesional, tanto en su fase de formación y capacitación inicial, como la formación y capacitación en servicio y actualización continua o a lo largo de la vida.
- d.** Durante los últimos años se ha llevado a cabo un notable desarrollo y un avance dinámico de las nuevas tecnologías. Por consiguiente, la capacidad para resolver problemas, la aptitud para alcanzar un alto nivel de pensamiento, la capacidad de recoger y analizar información, las habilidades organizativas y de planificación, la capacidad de trabajar en equipo, las posibilidades de comunicación, el uso práctico de las matemáticas, la ciencia y la tecnología se consideran fundamentales para los trabajadores inmersos en el ámbito laboral moderno.
- e.** Los sistemas de educación pública han puesto en pie mecanismos de formación establecidos a partir de un contenido profesional o tecnológico certificado. El conjunto de estar articulados entre sí y que constituyan un sistema educativo que ofrezca a los jóvenes orientaciones diversificadas, permitiéndoles alcanzar niveles de formación y calificación mayores, apropiados a sus capacidades y a su elección.
- f.** La educación técnica y la formación profesional no tienen sólo el objetivo de preparar a todos los jóvenes para el empleo, deben contribuir también a la preparación de los jóvenes de ambos sexos para la vida ciudadana, su desarrollo cultural y político y su vida privada.

g. La educación técnica y la formación profesional deben permitir a toda la juventud conseguir una calificación reconocida que les ofrecerá oportunidades reales en el mundo laboral.

h. Un sistema de educación técnica y formación profesional de calidad es una buena inversión: los Estados deben invertir en la calificación de los jóvenes y hacer todo lo posible para el desarrollo de empleos verdaderos garantizados de plena dedicación y correctamente remunerados.

i. Los organismos responsables de la política, planificación y puesta en práctica del sistema de educación técnica y formación profesional deben organizar un diálogo sobre el desarrollo de capacitación y diplomas entre docente, empleadores y empleados.

La formación técnica es importante para desarrollar habilidades relacionadas con carreras profesionales y técnicas cuyo objetivo esencial es facilitar la adquisición de conocimientos, capacidades y habilidades técnicas relacionadas con un área ocupacional, es indispensable analizar, enseñar y entrenar en el desarrollo de competencias ya que las personas aprendemos de diferentes maneras y tenemos desarrollado ciertas destrezas, habilidades para determinadas cosas, además las aspiraciones y gustos difieren de un individuo u otro, por lo que la educación técnica ayuda a desarrollar esa habilidad o gusto de los educandos y se pueda desenvolver en el ámbito educativo de su agrado.

#### **1.2.2.2 Formación continua.**

Al hablar de formación profesional continua para referirnos a la formación no reglada dirigida a la población que ejerce una actividad en el mundo laboral. Estas enseñanzas nacen de las necesidades de cambio de la sociedad.

La presencia de las nuevas tecnologías en la reestructuración del mundo laboral, los problemas del paro, la internacionalización de la economía del comercio, el impacto de las comunicaciones, la modificación de los procesos productivos, la amplitud de los conocimientos, la información disponible, el reto de la competitividad, la terciarización de la sociedad, repercuten, entre otras cosas, en el mundo de las profesiones y crean la necesidades de adaptarse a nuevos perfiles profesionales.

Los programas de formación continua desarrollan conocimientos y habilidades en las diferentes áreas de administración y dirección. A diferencia de la formación profesional, este nivel educativo profundiza y expande la competencia sobre toda un área de gestión.

La formación continua del profesor es un proceso que se desarrolla sucesivamente por medio de diferentes modalidades. La formación académica de posgrado, constituye el conjunto de amplios y profundos procesos teóricos y prácticos investigativos para el desarrollo de conocimientos, habilidades y valores que posibiliten a los graduados alcanzar un nivel cualitativamente superior desde el punto de vista científico y profesional, lo que permite lograr una alta competencia profesional y capacidad científico-investigativa, técnica y humanística reconociéndose con un título o grado. Se incluye en esta modalidad como formas las especialidades, maestrías y doctorados (Lastre 2003)

La formación permanente es concebida por Paz (2005) como un proceso inherente a la práctica (y teoría) cotidiana de los sujetos que se desempeñan como profesionales de la educación que promueve la autoformación, proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el plano interno del sujeto y en el contexto donde ejerce su profesión. No tiene un programa prefijado depende más de las motivaciones intrínsecas de los docentes.

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

Cuando hablamos de formación del profesorado nos referimos a las características que le permite desempeñarse como sujeto en el ejercicio de la docencia, en un proceso permanente y continuo de desarrollo, que le conduce a la autonomía moral y profesional.

La preocupación por la calidad de la educación hace que nos demos cuenta del importante papel que desempeña el docente en el proceso educativo. Abarca un amplio campo de instancia heterogéneas, con respeto a los contenidos, metodología, etc.; acordes tanto a las necesidades educativas, como a las que surgen de la vida cotidiana referidas a infraestructura, recursos, clima organizacional, estructura del plan de estudios, calidad de los programas, sistemas de evaluación, recursos didácticos, etc., o del entorno que influyen en la labor del docente y en sus resultados (Salim y Lotti, 2005)

El profesor es, ante todo, una persona que se construye en un contexto de interacción social específico en el ejercicio de la docencia, cuya función esencial es la educación integral de sus estudiantes (Lotti de Santos, 2005) La formación de ciudadanos responsables, competentes y comprometidos, que necesita la sociedad, sólo es posible desde una nueva concepción del profesor en la que asume nuevas funciones.

Entendemos que la educación es una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en que se desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto. Por tal razón sostenemos que no basta que el profesor sea un conocedor de su materia sino que también debe tener una formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural (Hernández, R. 2000).

La formación del profesorado en relación a las TIC nos permite explorar y experimentar nuevos conceptos de formación basados en planteamientos teóricos y prácticos lo cual incide en la capacitación del profesorado, en base a la constitución de comunidades de aprendizaje y la organización de redes de profesores comprometidos con la innovación, tratando de optimizar las posibilidades que brindan las TIC. Las TIC están produciendo cambios en la forma de enseñanza y aprendizaje, los profesores y aprendices se relacionan con el conocimiento nuevo y las formas en que los agentes involucrados en el proceso educativo interactúan. Las TIC ofrecen posibilidades de crear entornos de aprendizajes que permitan incrementar estrategias de enseñanza y aprendizajes, en las cuales la interacción, posibilitan el trabajo colaborativo y la construcción de conocimiento en una comunidad de aprendizaje.

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

Los dominios y tópicos que Reynolds (1988 y 1990) o formación que debe tener un profesional sobre la enseñanza en situaciones de diversidad educativa y que podrían servir como punto de partida en la revisión de los programas formativos de los profesionales de la educación son:

- Conocimiento de los principios legales y éticos sobre la diversidad: bases legales de la integración escolar; dilemas, problemas y valores sociales y éticos que promueve la diversidad.
- Conocimiento del currículo general y común: sus modificaciones y adaptaciones. Proceso de elaboración del currículo, procesos de adaptación a las necesidades educativas individuales y grupales.
- Conocimiento de teorías y estrategias de enseñanza: modelos de enseñanza y tipos de aprendizaje, enseñanza individualizada, estrategias de enseñanza de materias

instrumentales, estrategias de enseñanza adaptadas a la diversidad, enseñanza asistida por ordenador, etc.

— Conocimiento de la organización escolar y gestión: planificación y dirección de actividades en grupos caracterizados por la heterogeneidad, clima y ambiente de aula; reglas y normas; tratamiento de conflictos; etc.

— Conocimiento de teorías y procesos de asesoramiento y consulta profesional: modelos y procesos de asesoramiento y consulta; fases en el proceso de asesoramiento, estrategias formativas y procesos de trabajo con compañeros. Modelos conceptuales y estrategias de apoyo interno y externo.

— Trabajo con padres: modelos y estilos de trabajo familia-escuela. Modelos de apoyo y colaboración familiar. La comunidad. Relaciones entre alumnos: modelos y estrategias de trabajo que promueven la interacción y el contacto entre alumnos, interdependencia, destrezas sociales, etc.

— Condiciones excepcionales: descripción de las condiciones que producen situaciones de excepcionalidad. Necesidades educativas especiales, categorías deficitarias.

— Conocimiento de modelos de diagnóstico y evaluación: evaluación de necesidades educativas, modelos de evaluación de necesidades y estrategias de evaluación, evaluación de procesos educativos y programas.

— Actitudes y desarrollo profesional: actitudes y valores hacia la diversidad, modificación de actitudes, desarrollo profesional, etc.

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

Un docente es el responsable del desarrollo de todo un grupo de estudiantes. La enseñanza no se trata de transmitir conocimientos académico, sino interactuar con los alumnos y con el contexto por lo tanto debe ser: Jovial, alegre, optimista, tener buen sentido del humor, humano, amigable, paciente, comprensivo, bondadoso y simpático, cortés, despertar confianza, interesarse en sus alumnos y tratar de comprenderlos, procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, infunde respeto, es imparcial, no tiene preferidos, ni consentidos, es justo para calificar tareas y exámenes, es franco y recto en el trato con sus alumnos, interpreta los sentimientos del alumno, respeta las opiniones de los alumnos, no se siente superior, ni importante.

Torres (1998) retoma algunos autores como: Hargreaves, Gimeno, Sacristán, Schon y la misma UNESCO hacen mención a una serie de competencias que debe tener un docente eficaz entre ellas:

-Domina los saberes (contenido y pedagogías) propios de su ámbito de enseñanza; provoca y facilita aprendizajes, al asumir su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan; interpreta y aplica el currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales.

-Ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuadas a cada contexto y a cada grupo;

-Desarrolla una pedagogía activa, basada en el dialogo, la vinculación teoría-práctica, la interdisciplinariedad, la diversidad, el trabajo en equipo.

-Reflexiona críticamente sobre su papel y su práctica pedagógica, la sistematiza y comparte en espacios de inter-aprendizaje; o asume un compromiso ético de coherencia entre lo que predica y lo que hace, buscando ser ejemplo para los alumnos.

Según indica un artículo del portal electrónico Chicago Tribune se puede resumir en 5 características que deben tener los docentes más eficaces.

**a.** Una mente abierta.-aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debe ser capaz de adaptarse y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.

“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba.

**b.** Flexibilidad y paciencia.- las interrupciones mientras imparte cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante para poder controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a su cargo.

**c.** Dedicación.-Ser profesor genera grandes beneficios. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprender nuevas habilidades por ejemplo asistir a seminarios de enseñanza.

**d.** Actitud positiva.-Una actitud positiva ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

**e.** Altas expectativas.-Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.

Lerner Delia (2004) dice “No se puede ser un buen docente sin que tres conceptos (vocación, dedicación y deber) vayan juntos, no puede existir un buen docente sin amor por lo que se hace, sin dedicación por lo que desea enseñar y sin el deber de hacerlo con el alma. Vocación, dedicación y deber, construyen al buen docente”.

La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo. Para llevar a cabo esto es importante la comunicación que es algo que todo maestro debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos. Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, no solo el que enseña, también debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar.

Otra cualidad que debe tener en mi opinión todo maestro es la capacidad de hacer interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los alumnos pongan atención y construyen su conocimiento. Para ser un maestro con estas características es importante que este, tenga la vocación ya que el proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del individuo, en este caso del alumnado.

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

La profesionalización de los maestros es indispensable para que la reforma integral tenga éxito. Es necesario que los profesores, más a parte de conocer su materia, cuenten con las capacidades profesionales que exige un enfoque por competencias. Los profesores deben estar en condiciones de enfrentar con éxito los retos crecientes y cambiantes de la época, como personajes clave, deberán integrarse al diseño curricular y a la toma de decisiones de manera que con su experiencia contribuyan activamente en los procesos de mejoramiento de la calidad educativa SEP (2008).

Marín (2004) manifiesta que la profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, aspectos que le promueve, el desarrollo de la eficiencia y la eficacia para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo, compromiso que demanda de autoridades, docentes y sociedad un desempeño de calidad, que permitan la ampliación formativa de los ciudadanos contemporáneos, de quienes se solicita un trabajo innovador, pues deberán hacer usos de distintas capacidades, tales como resolver problemas y usar el lenguaje de manera funcional, para cumplir laboralmente bajo un enfoque y pensamiento universal, en la era del conocimiento, como se le ha calificado al momento actual.

Por su complejidad el concepto de profesionalización, se caracteriza de manera integral como un proceso histórico, social y dinámico del ser humano. Considerando su dinamismo

por la confluencia psicológica de elementos situacionales, constructivos, para transformar al individuo frente a su propio medio.

El maestro como profesional autónomo, creativo, éticamente comprometido con los valores, (Tudesco, 2005) con capacidades para promover en sus alumnos aprendizajes para la vida, debe crear espacios para su formación y profesionalización permanentes tanto de manera escolarizada como al interior de los propios centros educativos

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

Un análisis de los perfiles del profesor nos ha llevado a definir diversos grados de desarrollo de la competencia docente y a establecer tres niveles formativos dentro de un programa de cursos o capacitaciones. Jaramillo F. (2012).

##### **Nivel A**

La capacitación en este nivel está dirigido a futuros profesores o aquellos que habiéndose ya iniciado como profesores se encuentran en un primer estadio de su desarrollo profesional: cuentan con una mínima experiencia profesional.

En este nivel se orientan al desarrollo de habilidades y conocimientos básicos y eminentemente prácticos para desenvolverse en el aula: llevar a cabo una sesión de clase planificada, comunicar con efectividad y gestionar actividades de aula con varias dinámicas, identificar los contenidos lingüísticos y comunicativos más básicos del español y dar explicaciones adecuadas sobre estos. Todo ello haciendo uso de materiales didácticos, de documentos de referencia o de la ayuda de un tutor o de profesores con más experiencia.

##### **Nivel B**

Aquellos profesores que poseen ya una trayectoria profesional y formativa en la enseñanza cuentan con una experiencia docente de un año como mínimo. Se dirigen a profesores que necesitan ampliar el abanico de tareas docentes de las que pueden responsabilizarse, relativas a la planificación de la enseñanza (a corto y medio plazo), a la selección de materiales didácticos o a la evaluación de los alumnos.

La capacitación en este nivel permiten a los asistentes reelaborar conocimientos para fundamentar conceptual y metodológicamente las técnicas docentes utilizadas; profundizar en los aspectos formales para poder mostrarlos y explicarlos con precisión en el aula; desarrollar habilidades para interpretar las variables individuales y de su contexto educativo y adaptar su actuación, así como atender a la dimensión intercultural del aprendizaje

## Nivel C

La capacitación en este nivel está dirigida a profesores experimentados, con una sólida trayectoria profesional y formativa. Cuentan con experiencia mínima de tres años.

Las actividades de este nivel formativo se orientan al desarrollo de los aspectos de la competencia docente necesarios para llevar a cabo tareas docentes especializadas, como la programación de cursos, el diseño de materiales didácticos, la elaboración y administración de pruebas de evaluación o la enseñanza en contextos virtuales de enseñanza y aprendizaje. La capacitación permite a los asistentes conceptualizar y actualizar las teorías propias sobre la enseñanza y el aprendizaje en las que el profesor sustenta sus actuaciones docentes. Los cursos de este nivel se centran, además, en las destrezas profesionales necesarias para organizar o participar en proyectos académicos y de investigación en acción, y para participar en actividades de formación y autorización de profesores.

Estamos seguros de que esta concepción de la competencia docente y de su desarrollo contribuirá no solo a mejorar la calidad de la formación, sino también a que los profesores identifiquen mejor sus necesidades y planifiquen su desarrollo profesional a lo largo de su carrera docente. Desde un punto de vista metodológico, somos conscientes de que, para que este proceso formativo sea eficaz y exitoso, es de vital importancia que las acciones de formación partan de la observación y reflexión sobre la propia práctica docente y den cabida al potencial formativo que encierra la interacción con los compañeros y formadores, estén basadas en la acción y ofrezcan oportunidades para experimentar e incorporar nuevas prácticas.

En las fichas informativas de los cursos del programa, se recogen las especificaciones relativas al nivel y las competencias concretas que se desarrollan en cada curso con el fin de facilitar a los profesores la elección de las actividades de formación que mejor se adecuen a su perfil y a sus necesidades. La información que se ofrece en Internet presenta además, para cada uno de los cursos, los objetivos, los contenidos, la metodología y la evaluación, así como información detallada de los ponentes.

### ***1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la Comunicación- TIC, en los procesos formativos.***

Es importante reconocer que las TIC, son un medio que permite al estudiante, aprender a resolver problemas e integrarse al desarrollo social y al de la ciencia bajo una adecuada

orientación por parte del docente el cual se basa en el desarrollo de sus habilidades intelectuales, a partir de actividades integrales que le permiten acceder de una manera más motivante al conocimiento. Según el doctor Pérez Marques Graells (2000) el uso generalizado de las potentes y versátiles tecnologías, tecnologías de la información y la comunicación Tic conlleva cambios que alcanzan todos los ámbitos de la actividad humana. Este tipo de modalidades de formación llevan a nuevas concepciones del proceso de enseñanza-aprendizaje. El alumno se convierte en parte activa de dicho proceso, en el cual se establece una nueva relación con el saber, nuevas prácticas de aprendizaje y nuevas situaciones educativas en permanente cambio.

El docente, deja de ser fuente del conocimiento para convertirse en guía, orientador, asesor y facilitador de recursos y herramientas de aprendizaje. En este contexto, parece conveniente que los profesores sean capaces de (Salinas, 1998a):

- Guiar a los alumnos en el uso de las bases de información y conocimiento.
- Potenciar la actividad de los alumnos en el aprendizaje auto dirigido.
- Asesorar y gestionar el ambiente de aprendizaje de los alumnos.
- Acceso fluido al trabajo del estudiante en consistencia con la filosofía de las estrategias de aprendizaje empleadas.

Todo ello implica una mejor preparación profesional y se les va a requerir – sea en la formación inicial o en ejercicio- a ser usuarios aventajados de recursos de información. Junto a ello, necesitan servicios de apoyo de guías y ayudas profesionales que les permitan participar enteramente como profesionales.

Este proceso de enseñanza-aprendizaje, dependerán en gran medida del escenario de aprendizaje (el hogar, el puesto de trabajo o el centro de recursos de aprendizaje). El apoyo y la orientación que recibirá en cada situación, así como la diferente disponibilidad tecnológica son elementos cruciales en la explotación de las TIC para actividades de formación. Las TIC deben ser considerados, como una proyección de futuro ya que cada día los jóvenes y niños lo usan más por lo tanto debe haber una orientación y control para que estas tecnología vaya orientada a la formación integral , es decir debemos aprovechar de los avances tecnológicos pero de una manera positiva con la finalidad de sacar provecho, y dentro del aprendizaje es un recurso sumamente importante que el docente debe utilizar para lo cual necesita tener la predisposición de aprender y utilizar en su proceso de enseñanza, esto implica cambios a los docentes pero se debe estar capacitados para llenar las expectativas de los alumnos y las tecnología son de mucha ayuda.

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

Un análisis de la tarea es necesario para “determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo lo cual ayudarán a realizar el trabajo de manera más eficiente” (Dipboye, 1994; Goldstein 1993). (Tannenbaum y Yukl, 1992). Manifiesta que es necesario el análisis para “identificar la naturaleza de las tareas que tienen que desempeñarse en el puesto de trabajo y los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desempeñar esas tareas”.

Goldstein (1991) propone una serie de pasos para realizar un adecuado análisis de la tarea educativa.

-Comprender el puesto en el contexto de la organización, esto se puede obtener acumulando información a través de entrevistas a los directivos y al equipo de coordinación, utilizando análisis de necesidades de años anteriores de la misma organización u de otros puestos similares o revisar la documentación de la misma organización.

-Definir el puesto que es el objeto de estudio y determinar el tipo de actividad que se va incluir en el análisis.

-Elección del método para la detección de necesidades el cual permita la obtención de información precisa y clara.

-Determinar los participantes del proceso de detección de necesidades, que consiste en tomar en cuenta el mayor número de personas para obtener una visión mucho más exacta del puesto del trabajo.

-Describir las tareas en términos conductuales, determinando las obligaciones y las condiciones especiales bajo las cuales se desempeña el puesto.

-Especificación de la tarea, es decir identificar la naturaleza de las tareas a ejecutarse en el puesto para saber que conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes son necesarias para ejecutar tales tareas de forma eficiente.

Por lo tanto de acuerdo a mi criterio la tarea educativa es muy importante ya que nos ayuda a determinar los objetivos que nos planteamos como institución de tal manera que buscamos diferentes actividades para que el trabajo sea eficiente, esto involucra la participación activa de todos sus miembros de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y actitudes con el fin de llegar al éxito.

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

En los sistemas públicos y privados la función directiva, en los últimos 25 años, manifiesta cambios sustanciales que responden a las transformaciones sociales, políticas y

económicas que han obligado a las organizaciones avanzar hacia nuevas formas y modelos de gestión que articulan de manera sistémica saberes y procesos de administración, dirección y liderazgo. De igual manera, esta situación es propia de las instituciones y organizaciones educativas y de sus gestores educativos, a quienes se exige sustentar su función directiva en una articulación entre los elementos mencionados con los conceptos de la gestión educativa y la fundamentación pedagógica.

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras, que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. En cuanto a lo educativo, esto quiere decir que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución procurando utilizar estrategias adecuadas para lograr un buen clima organizacional y la solución de conflictos tomando en cuenta diversos puntos de vista con la finalidad de obtener la buena marcha de la institución.

Por su parte, Kotter (1997) considera que un directivo es quien “dirige la planificación de todos los procesos en una organización”. Es el gestor del tiempo y las acciones que llevan a la obtención de los objetivos, debe ser capaz de elaborar y gestionar presupuestos haciendo su respectivo seguimiento a las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, dotar de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos adecuados para que el personal trabaje mirando el logro de la institución. También debe controlar los procesos, hacer un seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

En cuanto a lo educativo su gestión se evidencia en brindar un servicio educativo de calidad, que contribuya a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para ser ente activos de la sociedad y respondan a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

Por lo tanto un gestor educativo desarrolla su actuación en tres esferas:

-La gestión estratégica: El gestor debe tener la capacidad de realizar un análisis de la marcha de la institución y su entorno, que le permita evaluar la gestión de la organización y sus resultados para transformar y reformular la marcha institucional, los planes, los procesos, o las acciones implementadas.

-La gestión del entorno político: Es la relación del gestor en los contextos tanto internos como externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio de su función

como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos.

Según Longo (2002), la gestión política es también la “capacidad del gestor para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional y político”. Esto significa la comprensión de acuerdos, obligaciones, normas, políticas educativas y su incidencia en la elaboración y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales; También implica establecer relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que colaboren al desarrollo de la institución.

La función directiva desde el punto de vista político llega a su plena realización cuando el gestor educativo consolida, fortalece y compromete a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional como una condición sin esto no es posible la formación integral de los estudiantes.

-La gestión operativa: Es la capacidad del gestor para hacer que la en institución los miembros actúen de forma eficaz y eficientemente para el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuman la responsabilidad por los resultados obtenidos. En esta esfera es donde se ha concentrado la actuación del gestor educativo, pero realmente se requiere una gestión integral que articule lo estratégico, lo político y lo operativo.

Por lo tanto un gestor educativo debe ser una persona que tenga la capacidad y voluntad de realizar un análisis de su institución que dirige en todo aspecto, de esta manera puede lograr la participación activa y la colaboración de todos sus miembros, llegando a consensos y acuerdos y así poder cumplir con los objetivos planteados.

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

Antiguamente y en la Edad Media, el rol del docente no tuvo la misma claridad de definición que tuvo en épocas posteriores. Sabemos que la función de pedagogo no constituyó un oficio noble. Según Gabriel de la Mora, (1976: XXX) en un proverbio decía: “a aquel mortal que quieren castigar los dioses, lo destinan a cuidar niños”. Por lo tanto los que se desenvolvían en pedagogía eran aquellos que fracasaban en varios intentos de ser alguien, los ineptos para los oficios, los inútiles para desarrollar otra actividad”

Rosa María Torres (2005) actualmente ha recopilado en una síntesis las características principales del rol del docente es decir, rol docente ideal”que supera los límites de lo humano” de manera que el docente sea polivalente, profesional competente, agente de

cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador (45).

Por lo tanto un docente debe cumplir con dos elementos definidos:

-Por un lado, el perfil de un docente debe ser relevante en lo pedagógico, moral, estético, cultural y científico que puedan resumirse en la responsabilidad ética de la función del docente, inculcada desde la formación inicial y reforzada por las características socioculturales e institucionales de su desempeño, en las cuales influyen elementos ideológicos que consideran el ser y el hacer del docente.

-Por otro lado, elementos de valoración social, del contexto que mira el desempeño, esto inciden en la baja estima social y puede convertirse en generador del malestar entre los docentes. Estos elementos se notan en aquellas situaciones educativas en las que, se reconoce la importancia del docente, pero este no cuenta con la atención ni la asistencia del Estado ni con el apoyo de la comunidad educativa que favorezca los procesos formativos, ni con el debido reconocimiento salarial a su función, ni con una comprensión integral de lo importante de sus labores pedagógicas.

Hoy la función del docente como acto público está definida y reconocida en los estados modernos como una profesión con todo lo que esto implica en el contexto del ámbito sociocultural y sociopolítico. La función docente implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje, por lo tanto incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, Además es responsable de otras actividades educativas dentro del establecimientos como actividades curriculares no lectivas, la orientación estudiantil, la atención a la comunidad, de manera especial a los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. (Art. 4 Decreto 1278 del 2002).

Tejada (1997) define a la función docente como:” un conjunto de acciones-actividades-tareas en las que participa el profesor en un contexto de intervención institucional (ya sea en el interior de las aulas o sea en la interacción con otros colegas o directivos) así como en la interacción con los padres y la comunidad en general”.

Imbernón (1994-23) manifiesta que la función docente cuenta con un componente práctico: ya el docente adquiere conocimiento y habilidades especializadas durante su formación a lo largo de su vida profesional como el resultado de su intervención en un contexto y como consecuencia de una toma de decisiones aplicadas a situaciones únicas y particulares que encuentra durante el desempeño de sus labores.

Así pues, la función docente es “mantener un equilibrio entre las tareas profesionales en la aplicación de un conocimiento, el contexto en el que se aplica, el compromiso ético de su función social y la estructura de la participación social existente y en la que está comprometido”. Imbernón (1994-23)

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

La familia juega un papel importante en los primeros años de vida ya que las niñas y niños adquieren allí las primeras habilidades: en la familia aprenden a reír, jugar, se les enseña los hábitos más básicos, por ejemplo los relacionados con la alimentación y otros más complejos como el relacionarse con las otras personas. El proceso comienza en ella pero ahí no termina.

Bronfenbrenner (1993, p.16) manifiesta:” El mundo exterior tiene un impacto considerable desde el momento en que el niño comienza a relacionarse con las personas, grupos e instituciones, las mismas que le impone sus perspectivas, recompensas y castigos, contribuyendo así a la formación de sus valores, habilidades y hábitos de conducta”.

Esto significa que muchas veces se considera el desarrollo humano solo en el plano individual, olvidando las interacciones con los entornos y sobre todo, de las personas presentes. Esto deja fuera muchos de los aspectos que podrían contribuir a explicar los entornos humanos y los procesos de socialización que se producen en ellos.

Albornoz (1984 p.49) “lo esencial es que aquello que enseñan a sus hijos en los primeros años es sumamente importante porque si bien la conducta es modificable, esos primeros años son huella indeleble”. Día a día en el hogar se enseña a los hijos aunque no queramos hacerlo; porque somos sujetos de imitación y posteriormente de modelaje.

“La familia es para un niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas”. (Brazelton y Greenspan, 2005). Este proceso de construcción de su identidad se da dentro de expectativas y deseos correspondientes al estilo propio de cada núcleo familiar y social. Los padres como primeros

cuidadores, serán los responsables en la creación de canales y significación que favorecerán la construcción de la identidad del niño.

López (1995, 9) a partir de sus investigaciones sobre las necesidades de la infancia afirma que: "Para la infancia no es adecuado cualquier tipo de sociedad, cualquier tipo de familia, cualquier tipo de relación, cualquier tipo de escuela, etc. sino aquéllas que le permiten encontrar respuestas a sus necesidades más básicas". Es necesario tomar en cuenta las necesidades del infante porque no todos los cambios sociales que se dan dentro de la familia y la relación padres e hijos están libres de riesgos para los menores.

La educación familiar en la actualidad, se trasmite por el ejemplo. En la familia se dan los primeros procesos de enseñanza- aprendizaje, donde se realiza la socialización primaria, se aprenden actitudes, se trasmite valores...que constituirán la arquitectura para su vida personal y social.

Los factores contribuyentes de la educación familiar son: Amor, autoridad, autoestima, aceptación, intensidad en el servicio, tiempo para estar juntos.

La familia en la actualidad desde la perspectiva educadora, ofrece varios aspectos fundamentales: (Ortega y Mínguez, 2001).

**a.-El Ser de la familia.-** La raíz educativa es la familia ya que tiene una función humanizadora, visualizada en su dinamismo personalizado y en su fuerza socializadora. La familia es la responsable de la conformación del sujeto humano y de la transmisión de valores convertidos en proyectos de vida. La tarea personalizadora posibilita la integración del yo personal, estableciendo una relación psicoafectiva adulta y favoreciendo el proceso socializador de la familia.

**b.- El quehacer de la familia.-** Esta función se desarrolla en tres actuaciones educativas importantes: La formación de una comunidad de personas, el servicio a la vida y la participación en la sociedad.

**c.- Actualidad de la familia.-** El cambio familiar se expresa en:

-Los valores, se fundamentan en valores universales como el autodesarrollo personal, el desenvolvimiento psicológico de la afectividad y la sexualidad, la integración e intervención de la familia en la red de las relaciones sociales.

- La institución familiar, tiene gran poder en la transmisión de valores y su repercusión se manifiesta en el cambio del modelo recesivo y emergente de familia.

La familia es el principal agente de la Educación, su función educadora y socializadora integra a personas que aceptan, defienden y transmiten una serie de valores y normas interrelacionados a fin de satisfacer diversos objetivos y propósitos. Los padres, en este

proceso, actúan como modelos que los hijos imitan. La familia también cumple la función de apoyo, de protección emocional ya que es en la familia donde se encuentran apoyo económico y emocional, salvo casos, pero cuando nos encontramos en problemas acudimos inmediatamente para alivianar la situación y ser escuchados. La familia en pocas palabras es el eje de la formación de niños y jóvenes, es ejemplo, y sobre todo es la formadora de valores que son la base en la educación de sus hijos.

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

La función del estudiante es cambiar, pasar de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

Alonso, et. al. (1997) manifiesta que los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

- Responsables por el aprendizaje: Es decir se hacen cargo de su propio aprendizaje, ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos, entienden las actividades que se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.
- Motivados por el aprendizaje: Los estudiantes comprometidos y motivados encuentran placer y satisfacción en el aprendizaje. Demuestran un gran interés para resolver problemas, entender ideas y conceptos. Para ellos el aprendizaje es intrínsecamente motivante.
- Colaborativos: Aquellos estudiantes que comprenden que el aprendizaje es social. Están “abiertos” a escuchar, tienen empatía por los otros y una mente abierta para conciliar ideas opuestas y llegar a consensos. Además tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.
- Estratégicos: Permanentemente los estudiantes 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.

Estos estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa. Con la incorporación de las TIC a la educación, se produce un cambio en el modelo pedagógico es decir los estudiantes pasan de ser receptores simplemente y se convierten en emisores, por lo tanto, forman parte activa del

proceso de enseñanza y aprendizaje, son considerados como los verdaderos protagonistas del acto educativo, y deben responder a las demandas de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades.

El estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo con el fin de dar respuesta a sus necesidades personales, además el alumno lleva el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando a su formación, y a no estar limitado por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico.

El estudiante al ser el constructor del conocimiento teniendo como guía al docente utiliza la información, recursos, y se convierten en elaborador del contenido, tienen como objetivo aprender a aprender.

El estudiante que conoce sus funciones debe:

- Trabajar en equipos colaborativos,
- Ser capaz de auto-dirigirse, auto-evaluarse y auto-monitorearse,
- Tener habilidades de auto-aprendizaje que le permitan aprender para toda la vida,
- Saber resolver problemas,
- Ser empático, flexible, creativo y responsable.

En conclusión el estudiante debe ser participativo, constructor de su conocimiento, saber relacionarse con los demás, conocer sus fortalezas y ponerlas al servicio de los demás demostrando valores en su caminar diario en el aula.

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

El ser humano tiene la capacidad de transmitir sus conocimientos y experiencias por lo que tiene la gran ventaja, de enseñar y aprender.

Deval, (1997) plantea que enseñar y aprender son dos procesos diferentes.” Enseñar hace referencia a las condiciones y acciones docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo, mientras que aprender hace referencia las modificaciones internas del individuo”. Por lo tanto una adecuada enseñanza no garantiza un buen aprendizaje, ya que este depende, de los factores internos del sujeto que aprende, debido su nivel cognitivo, motivación, factores que condicionan el aprendizaje favorable o no de la enseñanza.

Considera también que enseñar y aprender no son sinónimos, sino que son dos facetas complementarias de la evolución de los seres humanos ya que desarrollo socio-cultural se va desarrollando en diferentes contextos humanos dentro de los cuales se encuentran diferentes formas de enseñar y aprender. El desarrollo humano se logra mediante las

interacciones que se establecen entre él y todos los recursos humanos y materiales que su contexto le ofrece.

Por lo tanto Enseñar significa instruir, educar, preparar para la vida y el trabajo, desde el punto de vista escolar, dominar científicamente el proceso de enseñanza y dirigirlo conscientemente de manera de preparar al individuo para asumir la responsabilidad de su autoformación en el cambiante contexto científico-tecnológico, el desarrollo de habilidades y competencias a lo largo de su vida, se trata pues, de una educación constante que tenga en cuenta promover el desarrollo biológico, cognitivo y social del individuo. En cambio aprender se considera el proceso de construcción y reconstrucción de saberes, sobre objetos, proceso y fenómenos por parte del sujeto que aprende al adquirir no solo conocimientos, sino también formas de comportamiento, aptitudes, valores, etc., todo ello en correspondencia con sus conocimientos previos, experiencias, motivaciones, intereses, contexto socio-cultural, etc.

Roald Hoffmann, Sandra McGuire, (2009) manifiestan: “Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro”. La relación personal entre docente- alumno beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al docente y quiere alcanzar su nivel de comprensión. El docente guía al alumno por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas o difíciles. El docente debe enseñar a los estudiantes a aprender y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices auto dirigidos y al momento que cambian sus actitudes sobre el aprendizaje, comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

La educación se podría concebir, como la combinación del arte de enseñar con la ciencia de aprender. Los esfuerzos de las instituciones se han concentrado principalmente en la enseñanza y se ha descuidado la investigación básica de los procesos del aprendizaje humano. Lo que nos falta es una ciencia de aprender, lo que debemos corregir es el arte de enseñar. Cuando decimos que los docentes del futuro deberán estar formados en la ciencia de aprender afirmamos también que lo deberán estar en el arte de enseñar. Y de enseñar con las nuevas tecnologías, lo que no es fácil. Durante décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y seguirán haciéndolo y nosotros también a ellos. Cada día luchamos para ser

mejores profesores, por lo que hemos desarrollado muchas estrategias que creemos que han sido eficaces.

### **1.3 Cursos de formación.**

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

Capacitar quiere decir "hacer apto para", "habilitar para". Tradicionalmente se ligaba más bien al desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de un oficio o una actividad laboral determinada. Actualmente, en el campo educativo, el concepto se inscribe en la formación continua, se asocia a perfeccionamiento y actualización docentes y, cuando es pertinente a su profesionalización, la capacitación esta llamada a coadyuvar al mejor desempeño profesional de los educadores en servicio.

La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relacionados a la educación tanto formal como a la no formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, que tiene como finalidad complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, para así incrementar la capacidad individual y colectiva y contribuir al cumplimiento de la misión institucional, prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Entonces se puede decir que la capacitación va encaminada a desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, es un proceso, no son cursos aislados e independientes debe estar basada a las competencias laborales, procurando el crecimiento de la persona en el entorno laboral.

La Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional "DINAMEP", dependencia técnica y administrativa del Ministerio de Educación promueve la Capacitación, y Formación Docente de nuestro país, a través de espacios de aprendizaje que permiten democratizar el acceso a una educación de calidad, venciendo barreras de tiempo y espacio, coordinando, monitoreando, evaluando y asesorando con la participación activa y comprometida de los diferentes actores de la educación, disminuyendo de esta manera las brechas social y culturales existentes en nuestro país.

La Capacitación Docente demanda una permanente preparación e innovación educativa, es una obligación fundamental del Estado para con la educación. Es necesario fortalecer una Capacitación Docente en el Ecuador que promueva el autoestima, la dignidad humana, el respeto a la vida y el acceso equitativo al conocimiento; la creatividad, la reflexión, un

desarrollo integral y, la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones, nuevos paradigmas, en el diseño de nuevos procesos de enseñanza aprendizaje.

La capacitación permanente es de gran importancia para quienes trabajamos en la docencia, ya que permite revisar la práctica diaria del trabajo, reflexionar sobre el mismo y poner en práctica los conocimientos adquiridos. Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre planificación, la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, etc.

La capacitación es considerada como una de las mejores áreas de inversión educativa, ya que acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de educar, dentro de un sistema o modelo educativo. Esta afirmación es sostenida por Poder Ejecutivo Federal. (1996). Plan de Desarrollo Educativo 1995-2000 desde distintas posiciones políticas y académicas y lo establece como una de las estrategias prioritarias para el desarrollo de México.

La Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, en el informe dirigido a la UNESCO, también establece esta prioridad: "para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere" Delors, J. y otros. (1996).

Luis Llorens Báez, (1995). Subsecretario de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP, México, en la conferencia inaugural sobre Excelencia Educativa organizada por la Universidad Autónoma de Guadalajara, establece como primer objetivo elevar la calidad de los principales componentes del proceso educativo, especialmente del maestro. En el nuevo marco de la tarea docente, Ricardo Díez Hochleitner (1998). afirma que "No existe probablemente ninguna otra inversión más rentable que los recursos dedicados a la formación del profesorado".

Por lo manifestado surge un gran compromiso como profesionales de la educación, se debe brindar una enseñanza de los saberes del currículo de modo significativo para lograr una adecuada comprensión y adquisición de los conocimientos científicos por parte de nuestros alumnos.

El capacitarse hace que los docentes pueden cambiar las actitudes equivocadas, y desarrollar mayor conciencia de sí y de los otros, además de promover las habilidades interpersonales, generar un espacio de reflexión, ser promotor de una educación integral, procurar en los alumnos la asimilación sistemática y crítica de la cultura y los conocimientos requeridos, junto a la dimensión comunitaria, propia de todos los procesos humanos.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es necesario promover la profesionalización de los docentes. El rol profesional implica que el docente tiene una formación de nivel superior que lo capacita para conectarse permanentemente con el saber pedagógico acumulado, para diagnosticar los problemas de aprendizaje de sus alumnos y las necesidades educativas de su entorno, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y a la elaboración del currículo.

Es necesario tener presente, que como profesionales de la educación, es de vital importancia, la investigación educativa como herramienta para conocer mejor nuestra realidad, interpretarla, analizarla, y así poder intervenir activamente en las prácticas pedagógicas buscando siempre una mejora de la calidad y una constante reflexión de los procesos educativos. El reto es ser los docentes que la sociedad actual necesita, que nuestros alumnos esperan, para poder desarrollarse integralmente, ser los profesionales de activos, protagonistas de una escuela reflexiva, que se renueva y actualiza constantemente, que busca responder a las necesidades de sus miembros. Una escuela que mira hacia adentro sin dejar de mirar hacia afuera con ojos críticos, constructivos y llenos de esperanza. Por lo tanto se puede decir que trabajar en educación es una gran vocación de todos aquellos que consagran su vida a la tarea educativa.

Pero esto no es fácil implica retos para el docente, primero que todo, el encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes.**

Un docente que asista a diferentes capacitaciones tiene las siguientes ventajas:

- Podrá realizar una planificación adecuada para la enseñanza en su aula
- Favorece la interacción alumno-maestro mediante clases dinámicas.

- Mejora la comunicación con los alumnos, con predisposición hay una comunicación permanente, directa y abierta.
- Da a conocer la metodología de su trabajo a los alumnos con el fin de desarrollar habilidades como el trabajo colaborativo y la autorresponsabilidad.
- Familiaridad con las tecnologías, permiten familiarizarse o perfeccionar el uso de las nuevas tecnologías.
- El uso de este tipo de enseñanza favorece el aprendizaje y el dominio de las nuevas tecnologías, además de permitir flexibilidad horaria, geográfica y del proceso de enseñanza – aprendizaje entre otros elementos
- El maestro puede hacer adaptaciones sobre los conocimientos adquiridos en las capacitaciones dentro de su aula
- El alumno y el maestro desarrollan un papel activo en su labor educativa, forman parte de su propia formación.
- Incorporar el uso de las TIC como recurso didáctico
- Incorporar temáticas como la investigación
- Fortalecer proceso de evaluación
- Elevar el nivel de formación de los docentes
- Unificar la formación de los docentes en todo nivel bajo los mismos principios de calidad
- Recuperación del nivel de la formación docente
- Regular la calidad de la educación en las aulas

### **Inconvenientes**

- Limitan la capacitación del docente ecuatoriano
- Existen trabas en la inscripción vía internet,
- No hay la suficiente difusión de las oportunidades de capacitación para los maestros, por algún medio de comunicación, sea televisión, radio, o prensa escrita.
- Necesidad de disponer de herramientas tecnológicas.
- Exigencia de conocimientos informáticos. Al menos hay que tener nociones básicas de entorno Windows, navegación por Internet y uso de correo electrónico.
- La falta de cupos de capacitación para cursos del gobierno desmotivan al docente
- Se debe establecerse un cronograma por provincias, y una cantidad de cupos de acuerdo al número de docentes y escuelas que existen en cada cantón para poder acceder a los cursos.

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

Zemke y Zemke (1984): manifiesta que un curso de formación debe estar diseñado para satisfacer las necesidades de los participantes, por eso es necesario seguir un orden:

**a-**Identificar a los participantes.- Es necesario que los participantes hayan recibido información para producir el cambio deseado y alcanzar los objetivos por lo tanto se debe saber que:

- el mensaje se ajusta al nivel adecuado
- el mensaje se construye sobre los conocimientos existentes de los participantes.
- los participantes están motivados y tienen deseos de aprender.

**b.-** Evaluación de las necesidades de los participantes. Es necesario asegurarse de que la información se da a un nivel adecuado Esto implica:

- Identificar la discrepancia entre “lo que es” y “lo que debe ser”
- Indica en qué se debe centrar la formación
- Ayuda a centrar los objetivos de formación y la selección de las actividades de formación.

Swanson y Cols, (1997) dicen que la evaluación es necesaria para saber qué desean y que necesitan los participantes de modo que el curso de formación sea útil y se pueda establecer los objetivos de aprendizaje del curso.

**c.-**Establecer objetivos de aprendizaje.- señalan lo que se conseguirá como consecuencia de la formación de acuerdo a las necesidades identificadas. Esto implica:

- Mejorar habilidades
- Aumentar los conocimientos
- Cambiar la actitud

Al convertir las necesidades en objetivos, se pueden identificar tres áreas de actuación: habilidades, conocimiento y actitud Swanson y Cols, (1997). Los objetivos relacionados con las habilidades indican lo que puede hacer, demostrar o realizar el asistente como consecuencia de la formación. Los relacionados con el conocimiento se refieren a la capacidad de los participantes para identificar, definir o describir determinados conceptos como consecuencia de la formación. Los objetivos de actitud son menos fáciles de medir, aunque puede resultar útil explicitar el cambio de actitud deseado.

Posterior a estos pasos en el diseño de un curso de formación se toma en cuenta:

**d.-** Preparación y organización del contenido de aprendizaje.- Es decir

- El contenido de formación y el flujo de información debe mantener el interés de los participantes.
- El contenido de la formación se puede organizar en forma de esquema

-Cada paso del esquema debe contener un mensaje claro que se puede presentar en forma de introducción, cuerpo y conclusión.

El contenido del curso de formación debe vincularse directamente con las áreas problemáticas identificadas durante la evaluación de las necesidades y en los objetivos de aprendizaje. Este contenido se debe esquematizar para ayudar establecer un orden de prioridades y una secuencia correcta para los materiales Swanson y Cols, (1997).

La esquematización del contenido de aprendizaje ayudará a identificar los mensajes clave a presentar. La presentación de un mensaje habitualmente se organiza en tres partes: introducción, cuerpo y conclusión Carey (1999).

Una vez que se ha esquematizado el contenido de formación se puede:

**e.-** Seleccionar los métodos de aprendizaje.-Es decir una estrategia que utilice el facilitador para transmitir su mensaje, de manera que los asistentes consigan los objetivos del programa. Wentling (1993).dice “Es bueno mantener varios métodos de formación a lo largo del curso de formación para mantener el interés de los receptores”. La conferencia es el método usado con más frecuencia sin embargo hay otras técnicas como: conferencia/debate, presentación, debate de grupo, simposio, panel de expertos, foro, grupo de debates, estudio de casos, visitas de campo etc.

**f.-** Elegir y preparar los materiales.- El formador debe intentar usar los métodos de formación que atraigan a los sentidos de la vista, el oído, el olfato, el gusto y el tacto ya que hay investigaciones que demuestran que la mayor parte de las personas aprenden a través de tres de los cinco sentidos.

Por lo general, la enseñanza a través de la palabra hablada o escrita es más eficaz cuando se apoya en métodos que estimulan los otros sentidos. OSHA (1996) aclara que la retención de información es: oral 10%, solo visual 35%, visual y oral 65%. Como la mayoría de cursos se basan en la palabra hablada, los materiales bien preparados y bien seleccionados contribuyen a un aprendizaje eficaz. Con frecuencia se hace más fácil la comprensión porque la información puede ordenarse de forma lógica, clara, con énfasis en los puntos más importantes. Las ayudas al aprendizaje mejoran la eficacia del formador Cheek y Beeman (1990).

**g.-** Organizar el curso de formación.- El capacitador debe imaginar el flujo del curso de formación antes de que comience, estará más preparado para cualquier pregunta o problema que pueda surgir. Las preguntas que se debe abordar a la hora de organizar un curso son:

-¿Cómo se presentarán los temas?

-¿Sería una pregunta una buena forma de comenzar?

- ¿Qué métodos de aprendizaje reforzará el mensaje?
- ¿Qué preguntas es probable que hagan los asistentes?
- ¿Qué preguntas debe hacer el capacitador a los asistentes?
- ¿Cuándo se deben programar los descansos en la sesión?

La planificación incluirá también el desarrollo del calendario o programa para el curso. Esto establecerá la duración de los cursos y la división de las sesiones de aprendizaje para cada día.

#### **h.-Por último realización y evaluación del curso**

Cuando el curso de formación tiene dura varias horas o varios días y se cubren diferentes tipos de información, puede emplearse a un equipo de instructores si existe la posibilidad ya que la diversidad hace más interesante los temas y además porque a veces resulta difícil mantener la atención de los participantes que tienen que escuchar a un mismo instructor durante un largo período.

De todas maneras sean uno o varios facilitadores se debe tener credibilidad, ser técnicamente competentes, estar familiarizados con las circunstancias reales en las que trabajan los participantes y los problemas a los que se enfrentan. Además de lo anterior es necesario considerar aspectos logísticos antes, durante y después del curso de formación. El capacitador debe asegurarse de que el apoyo logístico está preparado y es satisfactorio para cada sesión del curso de formación.

Aunque la evaluación se presenta como parte final de la discusión del desarrollo de una formación eficaz, es importante planificar la estrategia de evaluación bastante antes de que tenga lugar la formación. La evaluación no es solo una actividad al final del curso, sino que es un proceso continuado a lo largo de la capacitación que permite al capacitador valorar cómo está progresando el curso y qué objetivos se están cumpliendo. Por lo tanto la evaluación de un curso de formación es un proceso sistemático de recogida de información para y sobre una actividad de formación, que luego se puede utilizar para guiar la toma de decisiones y para valorar la relevancia y la eficacia de diversos componentes de la formación. Rabb y Cols, (1987). "Una evaluación adecuada permite la mejora continua del programa de capacitación.

La elección de la estrategia de evaluación depende del propósito de la evaluación, Hakimian y Teshome, (1993) proponen cuatro estrategias:

- La evaluación previa a la capacitación permite comprobar la adecuación, el alcance y la cobertura del programa de formación que se está preparando.
- La evaluación del proceso se produce mientras el curso está en marcha, permite realizar adaptaciones a medida que se identifica necesidades.

-La evaluación terminal se produce tras la terminación del curso, permite a los instructores y a los asistentes valorar en qué medida se han cumplido los objetivos del curso y dónde se necesitan ajustes para futuros cursos de formación.

-La evaluación de seguimiento suele realizarse en algún momento después de la formación ya que las capacitaciones se realizan para producir cambios de comportamiento y actitudes, por lo que es aconsejable hacerlo pasado unos dos meses para ver la incorporación o aplicación de la información en su trabajo.

En conclusión el diseño y desarrollo de los contenidos que se vayan a incluir en un curso de formación, requieren una adecuada estructuración y una minuciosa planificación que facilite su seguimiento por parte de los participantes de dicho curso.

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

La formación del docente es un reto de nuestros días debido a los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una estrategia que el docente debe asumir como herramienta útil para lograr los cambios y transformaciones en el sector educativo. La tarea del docente es tan compleja que exige el dominio de estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, "el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella" (Ramsden, 1992).

Ante esta realidad, es necesario una nueva reconfiguración del rol del docente, debe estar articulado al progreso de los estudiantes, cuyas competencias, conocimientos y habilidades, vayan encaminadas al compromiso con la pertinencia social, es decir encontrar alternativas de solución a los problemas sociales en los entornos nacionales y locales donde se desenvuelve, 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 y promover el desarrollo socio cultural del hombre.

Tedesco (1998). afirma que: "Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio"

La Conferencia Internacional de Educación (1998), al hablar del rol de los docentes en proceso de cambio manifiesta las orientaciones y problemas que deberían resolverse y cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas exija al sector educativo:

- a. Reclutamiento de los docentes: atraer jóvenes más competentes para ejercer la profesión.
- b. Formación inicial: mejorar la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
- c. Formación en servicio: compromiso con la institución.
- d. Participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.
- e. Los docentes y otros actores sociales asociados en el proceso educativo: la educación es responsabilidad de todos.
- f. Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad de la educación.
- g. La promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.
- h. Promover la empatía entre los docentes.
- i. La colaboración de entes regionales e internacional como instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes ante los retos del siglo XXI.

El docente para el siglo XXI, como subraya el profesor colombiano Álvaro Recio, será “un pedagogo-investigador con una formación humana y social, que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos”. Una vez que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Por lo tanto debe contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores.

Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; por eso es necesario capacitarse en todos los ámbitos educativos entonces la enseñanza-aprendizaje será positiva y podrá interactuar con sus alumnos y obtener excelentes resultados en su labor diaria.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

En toda propuesta investigadora los aspectos metodológicos son los que facilitan el trabajo para alcanzar los objetivos propuestos en el mismo. Ellos nos señalan el camino a seguir el proceso de realización del estudio. Por lo tanto se considera que la metodología es un proceso que se inicia con la identificación del problema y concluye cuando se redacta el informe final del trabajo siguiendo una serie de pasos secuenciados y lógicos.

### **2.1. Contexto.**



El Colegio Nacional “Atahualpa” se encuentra ubicado en la Parroquia Amaguaña del cantón Quito, fue creado el 14 de octubre de 1969, fecha que inició prestando sus servicios como ciclo básico. Más tarde debido a la gestiones del Rector, personal docente y comité de padres de familia se consigue la nacionalización del colegio, el 15 de mayo de 1970, mediante decreto Ejecutivo N° 495 firmado por el Presidente de la República Dr. José María Velasco Ibarra.

Las autoridades que han pasado por dicha institución han trabajado arduamente para lograr sus objetivos en cuanto a formación académica de los estudiantes, capacitación docente y en cuanto a infraestructura. Los docentes en su mayoría tienen su residencia en el lugar por lo que les es más fácil acudir a sus labores diarias, ya que el colegio se encuentra a una hora y media del cantón Quito. Los estudiantes que acuden a la institución son del centro de Amaguaña y de los pequeños caseríos que se encuentran alrededor de dicho colegio, cabe recalcar que es una institución que alberga a estudiantes con escasos recursos económicos pero son aquellos quienes le dan vida a la institución a lo largo de estos años que ha venido funcionando.

Los moradores del sector quienes permanentemente apoyan a su colegio son personas nativas, con poca o casi nada preparación, de bajos recursos pero con enorme corazón,

gente entusiasta y trabajadora labrando su tierra, alegre, emprendedora y que guarda sus tradiciones y costumbres reviviendo cada año con el conocido Carnaval de Amaguaña.

Las autoridades de este distinguido colegio han permitido realizar la investigación sobre las Necesidades de formación de los docentes de bachillerato a quienes se agradece infinitamente y los datos proporcionados son los siguientes:

**TABLA N°1: TIPO DE INSTITUCIÓN.**

| 1.3. Tipo de institución | f  | %   |
|--------------------------|----|-----|
| Fiscal                   | 23 | 100 |
| Fiscomisional            |    |     |
| Municipal                |    |     |
| Particular               |    |     |
| TOTAL                    | 23 | 100 |

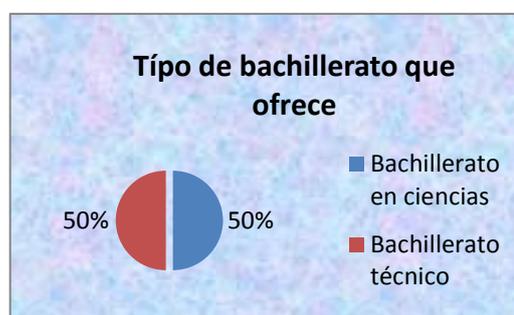


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** La Constitución de la República en su art. 26 determina 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. El colegio Nacional "Atahualpa" es una institución fiscal por lo cual el Estado tiene la responsabilidad de dotar de recursos y garantizar una educación de calidad.

**TABLA N°2: TIPO DE BACHILLERATO**

| 1.4. Tipo de bachillerato que ofrece | f  | %   |
|--------------------------------------|----|-----|
| Bachillerato en ciencias             | 23 | 100 |
| Bachillerato técnico                 | 23 | 100 |
| TOTAL                                | 23 |     |

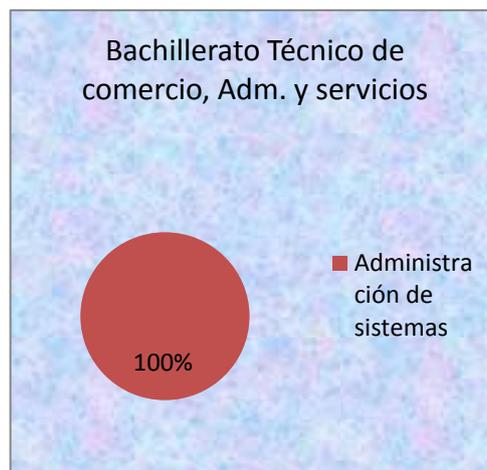


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** La institución se inicio con ciclo básico y hoy ofrece el bachillerato en ciencias y bachillerato técnico en Comercio, Administración y servicios en la especialidad de Administración de sistemas, carrera muy importante para los jóvenes ya que el uso de la tecnología hoy en día debe ser prioridad.

**TABLA Nº3: BACHILLERATO TÉCNICO DE COMERCIO, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**

| <b>Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|---|-----------|------------|
| Comercialización y ventas   | 0         | 0          |
| Comercio exterior   | 0         | 0          |
| Contabilidad  | 0         | 0          |
| Administración de sistemas  | 23        | 100        |
| Restaurant y Bar  | 0         | 0          |
| Agencia de viajes   | 0         | 0          |
| Cocina  | 0         | 0          |
| Informática y comercialización Turística                            | 0         | 0          |
| Aplicaciones informáticas   | 0         | 0          |
| Organización y Gestión de la secretaria                             | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>23</b> | <b>100</b> |



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** De acuerdo al art. 43 de la LOEI que el bachillerato técnico además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas: Técnicas, Artesanales, Deportivas o artísticas, que permitan a las y los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. La institución ofrece un bachillerato técnico de Comercio, Administración y Servicios con la especialización en Administración de sistemas. Pienso que es muy importante en el sector esta carrera ya que en la actualidad la tecnología avanza y es necesario que los jóvenes tengan conocimiento y puedan desenvolverse en diferentes campos laborales.

## 2.2 Participantes.

Para realizar esta investigación se tomó en cuenta como participantes a los docentes de bachillerato con el fin de conocer su perfil profesional y las necesidades de formación de los mismos, puesto que cada uno se desenvuelve a través de un trabajo cooperativo dentro de la institución y en la comunidad.

Luego de un dialogo con Rector del colegio Lic. Hernán Aguirre, al escuchar mi petición aceptó gustoso y me facilitó la aplicación del Cuestionario.

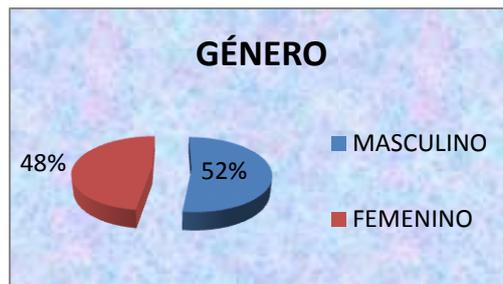
Los docentes que participaron fueron 23 y son aquellos que imparten cátedra en el Bachillerato incluido el Rector.

La forma como intervinieron fue en un salón todos al mismo tiempo ya que gracias al rector convocó a una hora determinada para que se reunieran y pude exponer el objetivo de mi trabajo investigativo y luego la aplicación del cuestionario, quienes con mucho respeto y en forma individual contestaron las interrogantes planteadas.

Los docentes que laboran en la institución de acuerdo al género son:

**TABLA Nº 4 GÉNERO**

| 2.1 Género | f  | %     |
|------------|----|-------|
| Masculino  | 12 | 52,17 |
| Femenino   | 11 | 47,83 |
| TOTAL      | 23 | 100   |

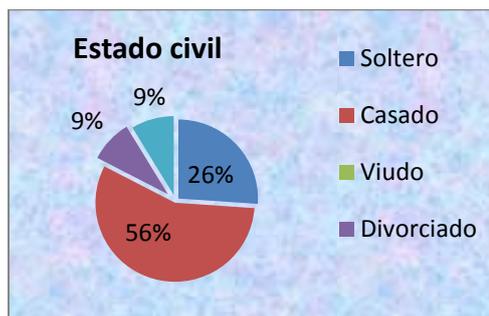


**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** La equidad de género es un concepto que defiende la igualdad entre el hombre y la mujer en el uso y control de los bienes y servicios de una sociedad, en otras palabras si un hombre y una mujer se desempeñan en cargos iguales ambos deberán ganar el mismo sueldo y tener las mismas posibilidades de crecimiento profesional para que se cumplan los preceptos de equidad de género. Los docentes de bachillerato del mencionado colegio en cuanto a género el 52% son de género masculino y el 48% de género femenino lo que significa que hay equidad de género y puede existir diversidad de criterios frente a problemas que se presenten dentro de la institución.

**TABLA Nº5 ESTADO CIVIL**

| 2.3 Estado civil | f  | %      |
|------------------|----|--------|
| Soltero          | 6  | 26,09  |
| Casado           | 13 | 56,52  |
| Viudo            |    |        |
| Divorciado       | 2  | 8,70   |
| No contesta      | 2  | 8,70   |
| TOTAL            | 23 | 100,00 |



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio "Atahualpa"

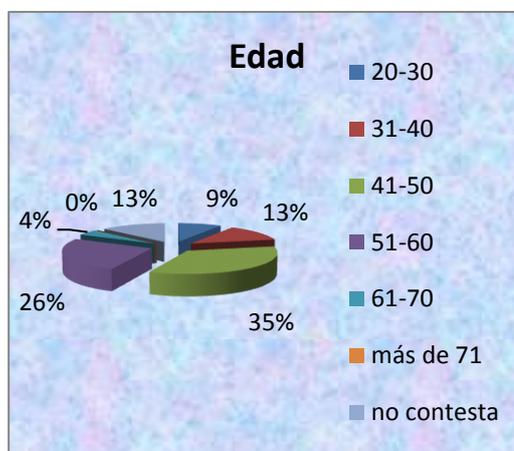
**Análisis.-** Linda J. Waite y Maggie Gallagher (2000) han investigado sobre el matrimonio concluyendo que es lo más parecido a un seguro de vida. Los casados gozan de mejor salud, tienen un estado emocional y psíquico más satisfactorio y están más estimulados a aumentar sus ingresos que los que viven solos.

Al analizar la tabla nos podemos dar cuenta que la mitad y más es decir un 56% de los maestros son casados y un 26% son solteros esto significa que hay una estabilidad emocional de los docentes lo que favorece para transmitir a sus estudiantes un buen estado de ánimo. Pienso que la realización personal si tiene que ver con el desenvolvimiento

profesional, se lo realiza con más entusiasmo, alegría y se trasmite a los alumnos, por lo tanto los docentes del colegio “Atahualpa” en gran porcentaje son casados y su estado emocional y psíquico será mejor.

**TABLA N°6: EDAD EN AÑOS CUMPLIDOS**

| 2.2. Edad (en años cumplidos): | f  | %     |
|--------------------------------|----|-------|
| De 20-30 años                  | 2  | 8,7   |
| De 31-40 años                  | 3  | 13,04 |
| De 41-50 años                  | 8  | 34,78 |
| De 51-60 años                  | 6  | 26,09 |
| De 61-70 años                  | 1  | 4,35  |
| Más de 71 años                 |    |       |
| No contesta                    | 3  | 13,04 |
| TOTAL                          | 23 | 100   |



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio “Atahualpa”

**Análisis.-** Sikes (1985) nos ofrece datos de cómo afecta la edad en los profesores. Distingue 5 fases o ciclos de vida profesional: - 21 a 28 años ingreso en el mundo adulto .De 28 a 30 años, fase de renovación y madurez. – De 30 a los 40 años, fase de estabilización y compromiso. –De 40 a 55 años, profesionalidad completa y a partir de 55 años, fase de estancamiento y jubilación. Los profesores sienten que están viviendo un declive paulatino, se sienten libres, serenos, con gran experiencia, con autoridad e infinidad de recursos para resolver cualquier tipo de situación problemática.

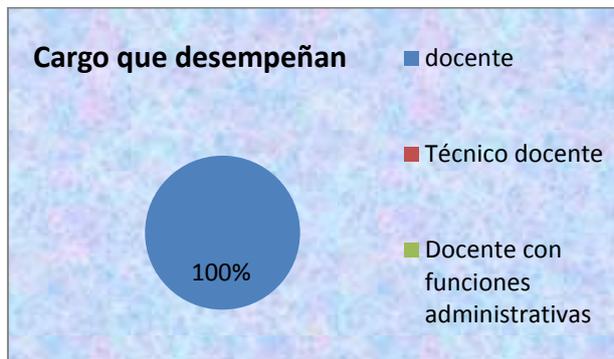
La edad de los docentes del colegio “Atahualpa” varía de 41-50 años en el porcentaje más alto de 35% seguido de un 26% que representa a los de 51-60 años, esto significa que el 35% se ubicarían en profesionalidad completa según Sikes, tienen mucha experiencia que es importante a la hora de impartir una asignatura y el 26% están esperando su jubilación. Pienso que la edad no debe ser un limitante para la capacitación de un docente, es la predisposición y las ganas de trabajar por vocación y no solo por un trabajo seguro.

María Barroso Megías (2013) considera que los docentes más jóvenes son innovadores ya que en las primeras etapas de profesores están motivados, ilusionados y esto influye en el rendimiento de los alumnos .Los docentes mayores valoran más la experiencia, y los alumnos deben tener profesores con bastante experiencia para su correcto rendimiento”. Pienso que los años no pasan en vano, la experiencia es importante solo que hay casos que no hay la predisposición para actualizarse como por ejemplo en tecnología y es verdad también que los jóvenes están más actualizados, motivados ilusionados, pero creo que en

una institución que quiera lograr una buena educación los docentes deben compartir, intercambiar conocimientos y apoyarse mutuamente por el bien de los alumnos.

**TABLA Nº 7: CARGO QUE DESEMPEÑA**

| 2.3. Cargo que desempeña:             | f  | %   |
|---------------------------------------|----|-----|
| docente                               | 23 | 100 |
| Técnico docente                       |    |     |
| Docente con funciones administrativas |    |     |
| TOTAL                                 | 23 | 100 |

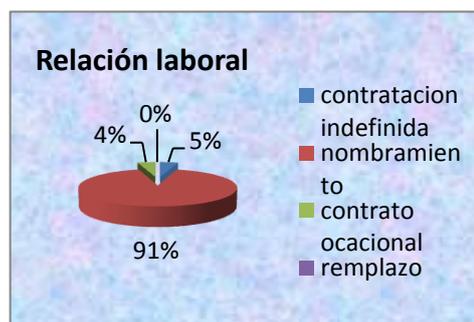


**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** En la LOEI dice que para desempeñar el cargo de docente debe poseer títulos señalados en el Art. 96 que son referentes a educación por lo tanto los docentes del colegio al estar prestando sus servicios cumplen con esta disposición es decir el 100% tienen el cargo de docente y desempeñan su labor con los alumnos con mucha responsabilidad ya que se formaron para la docencia y la experiencia hace que se vaya perfeccionando cada día en un área.

**TABLA Nº 8: TIPO DE RELACIÓN LABORAL**

| 2.4. Tipo de relación laboral: | f  | %    |
|--------------------------------|----|------|
| contratación indefinida        | 1  | 4,35 |
| Nombramiento                   | 21 | 91,3 |
| contrato ocasional             | 1  | 4,35 |
| reemplazo                      |    | -    |
| TOTAL                          | 23 | 100  |

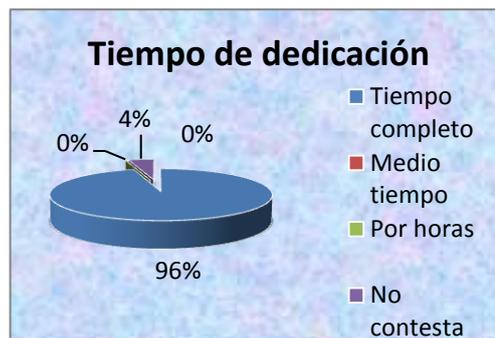


**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** Los docentes que laboran en el colegio Nacional Atahualpa el 91% tienen nombramiento fiscal lo que quiere decir que hay estabilidad de maestros que es ventajoso para los alumnos porque muchas veces el cambio constante de maestros hace que se desestabilicen los alumnos y los métodos de cada uno es diferente por lo tanto los alumnos sufren porque tienen que adaptarse cada vez que haya un cambio de maestro, pero este no es el caso 21 docentes tienen nombramiento fiscal.

**TABLA Nº 9: TIEMPO DE DEDICACIÓN.**

| 2.5.Tiempo de dedicación | f  | %     |
|--------------------------|----|-------|
| Tiempo completo          | 22 | 95,65 |
| Medio tiempo             |    |       |
| Por horas                |    |       |
| no contesta              | 1  | 4,35  |
| TOTAL                    | 23 | 100   |



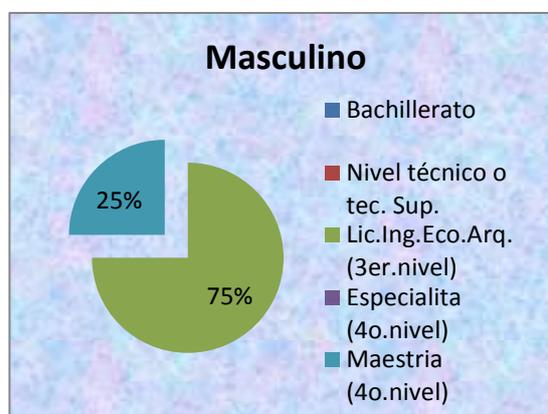
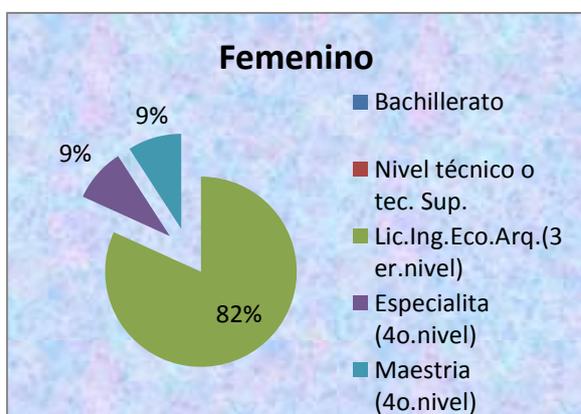
**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** De acuerdo al artículo 117 de la LOEI se establece una jornada laboral obligatoria de ocho horas diarias para todos los docentes del sistema educativo fiscal. Dentro de las 40 horas semanales, los docentes deben cumplir 30 horas pedagógicas, y utilizar el tiempo restante en actividades complementarias, tales como: planificar actividades educativas, realizar reuniones con los demás docentes de su área, revisar tareas estudiantiles y evaluarlas, atender a las familias de los estudiantes, realizar actividades de recuperación o tutorías para estudiantes que lo necesiten, y asistir a cursos de capacitación.

Los maestros que laboran en el colegio "Atahualpa" dedican a su actividad docente el 96% a tiempo completo, prácticamente todos, porque solo uno no contesta la pregunta es decir están cumpliendo con lo establecido en la LOEI que como docentes fiscales deben acatar y pienso que es responsabilidad de todos no solo porque la ley lo dice sino porque como educadores debemos apoyar el mejoramiento de la educación que el gobierno tiene en marcha y en el tiempo que queda después de las labores con alumnos preparar con gusto las clases para que no sean monótonas sino activas y participativas y de esta manera estamos brindando una educación de calidad que los alumnos necesitan en la actualidad, yo se que los cambios molestan al inicio y eso ha pasado en todos los docentes pero vale la pena cuando se trata de entregar a la sociedad hombre y mujeres críticos capaces de enfrentarse a la vida sin dificultades.

**TABLA Nº 10: NIVEL ACADÉMICO MÁS ALTO**

| 3.1 señale el nivel más alto de formación académico que posee | Género   |    |           |    |
|---|----------|----|-----------|----|
|   | Femenino |    | Masculino |    |
|   | f        | %  | f         | %  |
| Bachillerato  |          |    |           |    |
| Nivel técnico o tec. Sup.                                     |          |    |           |    |
| Lic.Ing.Eco.Arq.(3er.nivel)                                   | 9        | 82 | 9         | 75 |
| Especialita (4o.nivel)  | 1        | 9  |           |    |
| Maestria (4o.nivel)   | 1        | 9  | 3         | 25 |
| PHD (4o.nivel)  |          |    |           |    |
| Otro nivel  |          |    |           |    |
| No contesta   |          |    |           |    |
| Total   | 11       |    | 12        |    |



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** Romo, M (2003) manifiesta que el título académico constituye una de las formas efectivas para medir la calidad de los docentes. Se estima que los profesores con título docente tienen mayor habilidad pedagógica que aquellos que poseen otro tipo de título, aunque también se reconoce que estos últimos poseen conocimientos mucho más especializados que los pedagogos".

En la institución que investigue el 78 % de los docentes poseen título de tercer nivel y un 4% Maestría (4to. nivel) representado por cuatro maestros, esto significa que la mayoría han llegado a obtener sus licenciaturas y no han continuado estudiando. Se puede decir que falta un poquito más de motivación, ganas de actualizarse, predisposición ya que los docentes capacitados pueden generar excelentes resultados y contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación ecuatoriana.

### 2.3. Diseño y métodos de investigación.

Un paso importante en la metodología, cuando se inicia un trabajo investigativo es determinar el tipo de investigación a realizarse ya que esta nos indica los pasos a seguir del estudio, sus técnicas y métodos que puedan emplear en el mismo. Dicho de otra manera determina todo el enfoque de la investigación influyendo, instrumentos, y hasta la manera de cómo se analiza los datos recaudados.

#### 2.3.1. Diseño de investigación.

La presente investigación es de tipo **investigación-acción** sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

Por lo tanto podemos decir que la Investigación- acción se centra en generar cambios en una realidad estudiada y no coloca énfasis en lo teórico sino que trata de unir la investigación con la práctica a través de la aplicación, se orienta en la toma de decisiones y es de carácter ideográfico.

En la presente investigación el proceso a desarrollarse dentro del diseño de investigación está basado en un enfoque cuantitativo, que luego de tabulado mediante tablas estadísticas, se utilizará métodos de orden cualitativo ya que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar los diferentes criterios de los actores investigados, en nuestro caso docentes de bachillerato, para relacionar su experiencia y vivencia y poder establecer puntos de reflexión positivos o negativos y así poder determinar las reales necesidades de formación.

### **2.3.2. Métodos de investigación.**

Un método de investigación es el procedimiento riguroso, estructurado de una manera lógica, de manejar que el investigador al aplicar pueda descubrir algo, indagar, dar respuesta a las múltiples preguntas para lograr el objetivo de la investigación.

En la investigación realizada se utilizó los siguientes métodos:

-Método Estadístico, consiste en una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

En la investigación este método se lo utilizó en el momento de la recopilación de datos, luego cuando pasamos la información obtenida en la plantilla diseñada por la universidad, se utilizó también en el momento de tabular, estructurar las tablas y realizar las figuras, además cuando ordenamos las tablas de acuerdo a las necesidades de formación, análisis de formación y tarea educativa, esto permitió o facilitó la lectura de los datos cualitativos y cuantitativos obtenidos en la investigación.

- El Método analítico, que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. Luego de estructurar las tablas se realizó el análisis de cada una y es aquí donde se utilizó el método analítico el mismo que permitió interpretar los resultados obtenidos, realizar la explicación de los mismos, relacionarlo con contenidos científico, dar un aporte personal e identificar con precisión las necesidades de formación que los docentes de bachillerato del colegio necesitaban para en lo posterior en base a eso poder estructurar el curso de capacitación.

-Método Sintético, es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata de hacer un breve resumen, es decir se relacionan hechos y se unifica los diversos elementos.

En el presente trabajo este método se lo aplicó luego de hacer el análisis de cada tabla, al momento que detectamos las fortalezas y debilidades, lo que permitió sacar las conclusiones y hacer las debidas recomendaciones y aportar en la solución de los problemas detectados. Además se lo utilizó también al elaborar el resumen de todo el proyecto, ya que aquí en forma sintética se explicó todo el trabajo realizado el mismo que ayudará a cubrir las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio "Atahualpa" y de otros docentes que tienen la misión de brindar una educación de calidad es decir educar para la vida.

-Método Hermenéutico, aquel que se encarga de la correcta interpretación y durante este trabajo se lo realizó en todo el proceso de interpretación de los resultados de las tablas ya que no sólo era describir los resultados sino interpretarlo para poder tener una visión global de toda la investigación realizada, es decir donde lo particular se entiende a partir de un todo y el todo a partir de los particular.

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

### **2.4.1 Técnicas de investigación.**

Para tener una visión más clara de lo que investigamos, se debe disponer de diversos instrumentos para recabar y luego analizar la información recogida, que permita aproximarse al conocimiento de esta realidad. Por lo tanto se utilizó como técnicas de recolección de datos, la observación, la lectura, y la encuesta.

-La observación, se la utilizó para verificar y observar el desenvolvimiento de los miembros de la institución educativa ya que aunque no se participa en las actividades se puede detectar lo que sucede al momento de contestar preguntas de los participantes que no las tenían claras, además se puede dar cuenta de la predisposición y el interés que tuvieron los docentes para contestar el cuestionario.

-La lectura, se aplicó durante todo el proceso de la realización del proyecto, al obtener la información del marco teórico, y relacionar lo teórico con lo práctico y las ventajas y desventajas que existe con los cursos de formación, al interpretar los datos, al revisar todo el proyecto, al hacer las debidas correcciones, esta técnica permitió tener una visión global del trabajo.

-Se utilizó la Encuesta, que es una técnica de recogida de información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso. Esta técnica se la utilizó al momento de aplicar el cuestionario prediseñado por la universidad con preguntas abiertas y cerradas y fue el principal instrumento ya que todo lo demás era en base a los datos obtenidos de dicho cuestionario.

### **2.4.1. Instrumentos de investigación.**

Un cuestionario debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir, en el que básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

En el presente estudio se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario prediseñado por la universidad el mismo que consistió en un conjunto de preguntas, abiertas

y cerradas relacionadas con secuencia lógica, preparadas sistemática y cuidadosamente, sobre formación de los docentes de bachillerato. Dicho instrumento estuvo estructurado a manera de síntesis de la siguiente manera:

- Datos institucionales: nombre de la institución, ubicación, bachillerato que ofrece...
- Información general del investigado: datos personales como género, edad, cargo y más.
- Formación docente del investigado
- Cursos y capacitaciones que ha realizado el investigado y que capacitaciones le gustaría.
- Datos sobre capacitaciones que ha brindado la institución.
- Items relacionados a la práctica docente del investigado.

Este instrumento permitió obtener los datos y realizar el trabajo investigativo de fin de carrera propuesto por la Universidad. Además se utilizó documentos institucionales como la historia, fundación de la institución y otros datos que permitieron una visión más clara y precisa del servicio que presta dicha institución.

## **2.5. Recursos.**

### **2.5.1. Talento Humano.**

El talento humano de dicha institución son profesionales comprometidos con su labor que pone en práctica sus capacidades para obtener buenos resultados en la enseñanza-aprendizaje. Sin este talento humano no hubiese sido posible la aplicación del proyecto a investigar, las autoridades y docentes son personas con gran calidad humana, con vocación y dedican la mayor parte de su tiempo a la realización de las tareas educativas con la finalidad de entregar al país jóvenes críticos capaces de desenvolverse en cualquier ámbito. El talento humano que intervino en esta investigación fueron: el Lic., Hernán Aguirre Rector del colegio que muy gustoso permitió realizar la investigación y 23 docentes que imparten clases en el bachillerato que con gran voluntad contestaron las interrogantes del cuestionario. Y como maestrante, María Romero responsable de todo el proceso del trabajo investigativo.

### **2.5.2. Materiales.**

Los materiales que se utilizó en este trabajo investigativo son:

Hojas de papel boon para las copias de los 23 cuestionarios.

Esferos

Computadoras

Internet

### 2.5.3. Económicos.

Para llevar a cabo este trabajo investigativo fue necesario algunos datos que se detalla a continuación:

| Detalle           | Costo           |
|-------------------|-----------------|
| Internet          | \$ 20,00        |
| Cartucho de tinta | \$ 50,00        |
| Papel boon        | \$ 5,00         |
| Transporte        | \$ 4,00         |
| Copias            | \$ 10,00        |
| Esferográficos    | \$ 7,00         |
| <b>Total</b>      | <b>\$ 96,00</b> |

### 2.6. Procedimiento.

El procedimiento para realizar el presente trabajo investigativo fue de la siguiente manera:

-Buscar una institución educativa que cuente con bachillerato donde se realizará la investigación para lo cual se presentó un oficio al rector, en mi caso al Lic. Hernán Aguirre que muy gustoso dio su respectiva autorización.

-Luego la aceptación fue enviada al correo electrónico [necesidades formativas 2012 @gmail.com](mailto:necesidades formativas 2012 @gmail.com). Con los datos de la institución.

-Preparación del instrumento de recolección de información, se saco 23 copias del cuestionario estructurado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

- Aplicación del cuestionario a 23 docentes de bachillerato del colegio Nacional "Atahualpa".

-Tabulación del cuestionario, se ingreso los datos del cuestionario a "matriz de resultados.xls" y luego se envió al mismo correo antes mencionado.

-Posteriormente se estructuró las tablas estadísticas, las mismas que son de orden cuantitativa y cualitativa.

-Con la información obtenida se hizo el respectivo análisis para así poder sacar las conclusiones de la investigación y hacer las recomendaciones posibles de acuerdo al análisis obtenido.

-Al mismo tiempo que se realizaba la investigación en el determinado colegio, se trabajo en el marco teórico, sobre los mismos temas del cuestionario es decir sobre las Necesidades formación de docentes de bachillerato.

-Luego se insertó las tablas estadísticas con su análisis en el marco teórico y con la debida secuencia obtener una estructura lógica del trabajo de fin de carrera siguiendo el índice establecido, coherente con los temas propuestos.

- Posterior a esto luego de obtener el análisis y conclusiones se realizó la propuesta de un curso de formación de acuerdo a las necesidades de formación de los docentes del colegio "Atahualpa", dicha propuesta será entregada a la institución con la finalidad de que sea puesta en práctica por las autoridades, en beneficio de los docentes y estos con sus alumnos en el trabajo diario que realizan como docentes.

-Por último se realizó portadas y se estructuró el trabajo de fin de carrera para su respectiva aprobación por el tribunal de la distinguida Universidad Técnica Particular de Loja.

### **CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

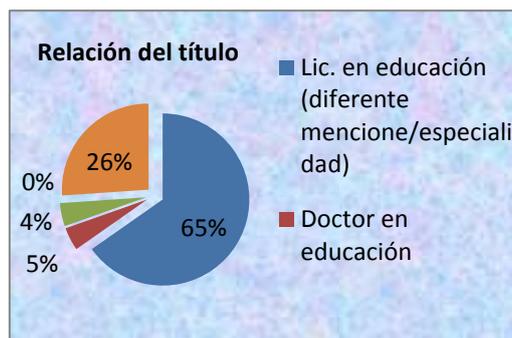
Sabemos que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo, ya que nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias o carencias en el desarrollo profesional con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

### 3.1. Necesidades formativas.

Dentro de las necesidades formativas de los docentes del Colegio Técnico Nacional “Atahualpa” de acuerdo al cuestionario aplicado tenemos:

**TABLA 11: TÍTULO RELACIONADO CON LA DOCENCIA.**

| 3.2.1. Su titulación tiene relación con: ámbito educativo | f  | %     |
|---|----|-------|
| Lic. en educación (diferente mencione/especialidad)       | 15 | 65,22 |
| Doctor en educación                                       | 1  | 4,35  |
| Psicólogo educativo                                       | 1  | 4,35  |
| Psicopedagogo   | 0  |       |
| Otras especifique:  |    |       |
| no contesta   | 6  | 26    |
| TOTAL   | 23 | 100   |



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio “Atahualpa”

**Análisis.-** Para desempeñar la función de docente la LOEI en su Art. 96 reconoce los títulos en Ciencias de la Educación por lo tanto nos podemos dar cuenta que el 65% de los docentes si tienen su título en educación es decir desempeñan sus funciones de acuerdo a su profesión que es muy ventajoso ya que se prepararon para la docencia por lo tanto son docentes que conocen de Pedagogía, didáctica, métodos y técnicas para impartir los conocimientos a sus alumnos.

**TABLA Nº12: SU TITULACIÓN TIENE RELACIÓN CON: OTRAS PROFESIONES**

| 3.2.2. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones | f  | %     |
|--|----|-------|
| ingeniero  | 1  | 4,35  |
| Arquitecto   |    |       |
| contador   |    |       |
| Abogado  |    |       |
| Economista   |    |       |
| Medico   |    |       |
| veterinario  |    |       |
| Otras especifique:   |    |       |
| no contesta  | 22 | 95,65 |
| TOTAL  | 23 | 100   |

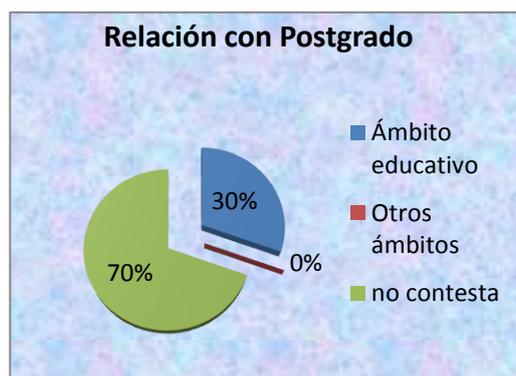


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio “Atahualpa”

**Análisis.-** Los 22 maestros que representa el 97% de los encuestados no contestan a otras profesiones porque nos podemos dar cuenta en la tabla anterior que el gran porcentaje es en títulos de educación por lo tanto no tienen otro título sino el de Educación que le permite desempeñarse diariamente con sus alumnos y esto es favorable ya que así lo exige la ley y sobre todo porque es importante prepararse para desenvolverse en el campo que más le agrade y esto le permite sentirse realizado y aportar positivamente a la sociedad.

**TABLA N°13: RELACIÓN DE TITULACIÓN DE POSTGRADO**

| <b>3.3.Si posee titulación de postgrado, tiene relación con:</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--|-----------|------------|
| El ámbito educativo  | 7         | 30,43      |
| Otros ámbitos especifique  |           |            |
| no contesta  | 16        | 69,57      |
| <b>TOTAL</b>   | <b>23</b> | <b>100</b> |



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

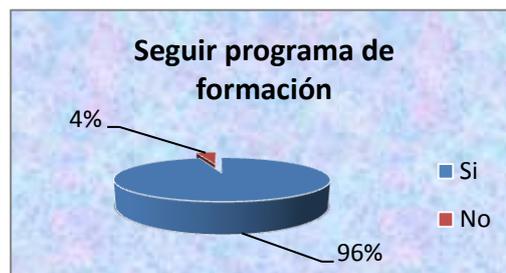
**Análisis.-** Sabemos que un postgrado es una herramienta que permite a los profesionales hacer frente a las demandas laborales con una mayor autonomía y efectividad. Es decir, mediante los postgrados se ha podido suplir sus carencias de formación de pregrado, adquiriendo mayor seguridad en algunas temáticas específicas.

Miguel López de Silanes, Magíster en la Universidad de Harvard, Gerente UBS Chile y empresario sostiene que: "La realización de postgrados es importante, porque permite una mejor comprensión de las áreas profesionales, además te habilita para brindar mejores soluciones a los problemas. La principal falencia de las carreras del pregrado es que es muy general e impide profundizar en temas específicos".

La mayoría es decir el 69% no contesta porque el mayor porcentaje no tienen Posgrado, y los que tiene posgrado, si tienen su título en el ámbito educativo representado con un 30%. Esto significa que debe haber un poco más de motivación para seguir formándose, capacitándose ya que la actualización es importante en el campo educativo y en otros pero, debemos ser conscientes que los tiempos han cambiado y que los alumnos cada vez son más críticos y necesitan de docentes con amplios conocimientos para satisfacer sus inquietudes.

**TABLA N°14: PROGRAMA DE FORMACIÓN DE CUARTO NIVEL.**

| <b>3.4. Le resulta atractivo seguir un programa de formación de cuarto nivel</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--|-----------|------------|
| Si   | 22        | 95,65      |
| No   | 1         | 4,35       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>23</b> | <b>100</b> |



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

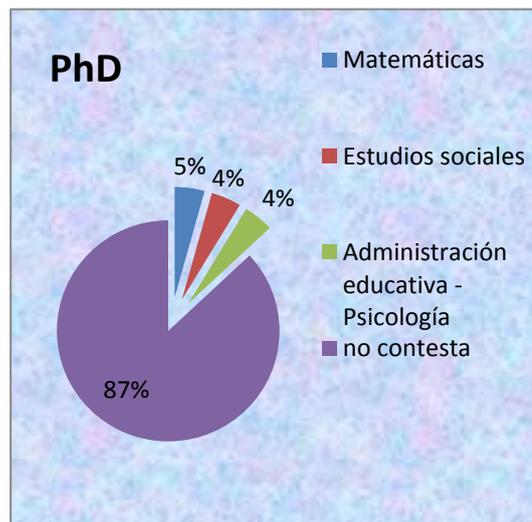
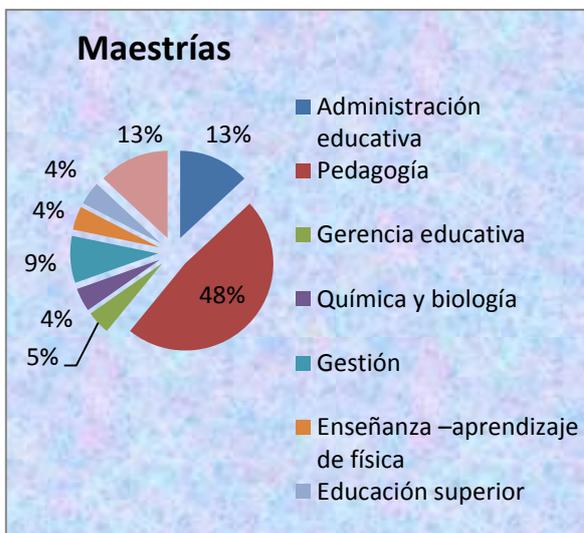
**Análisis.-** La calidad de la educación superior se torna un objetivo amplio y de grandes miras, Rodríguez Espinar (1997) señala que la verdadera calidad de una institución universitaria radica en su capacidad para lograr el mayor desarrollo posible de sus miembros (alumnos y profesores), es decir en conseguir el máximo valor común. La calidad centra su atención en el ser humano y convertirse en un medio para contribuir a que las personas desarrollen sus potencialidades a plenitud. La pregunta era si les gustaría seguir un programa de 4to. Nivel y el 95% contestan que sí y me parece muy importante porque existe la predisposición de seguir preparándose y que a lo mejor por situaciones económicas u otros factores no han podido continuar estudiando. Además pienso que el gobierno debería dar más facilidades, como becas para docentes que por situaciones económicas no pueden acceder a universidades ya que los costos son altos y sobre todo porque los docentes tenemos familia e hijos que están estudiando y no alcanza el recurso económico para cubrir un Posgrado, de todas manera la investigación realizada por mi parte en el colegio mencionado anteriormente puedo decir que la predisposición existe falta un poco más de voluntad y empuje para continuar ya que cuando uno tiene un objetivo por realizar no hay obstáculo que no se lo pueda vencer.

**TABLA N°15: EN QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE.**

| <b>3.4.1.Si la respuesta es positiva en que le gustaría capacitarse</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|---|-----------|------------|
| <b>MAESTRÍAS</b>  |           |            |
| Administración educativa  | 3         | 13,04      |
| Pedagogía   | 11        | 43,82      |
| Gerencia educativa  | 1         | 4,35       |
| Química y biología  | 1         | 4,35       |
| Gestión   | 2         | 8,7        |
| Enseñanza –aprendizaje de física  | 1         | 4,35       |
| Educación superior  | 1         | 4,35       |
| No contesta   | 3         | 13,04      |
| <b>TOTAL</b>  | <b>23</b> | <b>100</b> |
|   |           |            |

| PhD                                   | f  | %     |
|---------------------------------------|----|-------|
| Matemáticas                           | 1  | 4,35  |
| Estudios sociales                     | 1  | 4,35  |
| Administración educativa - Psicología | 1  | 4,35  |
| no contesta                           | 20 | 86,96 |
| TOTAL                                 | 23 | 100   |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"



**Análisis.-** Existen muchos autores que definen a la Pedagogía, entre ellos Lemus (1973) define a la Pedagogía como el conjunto de normas, principios y leyes que regulan el hecho educativo; como el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación y como la disciplina que tiene por objeto el planteo, estudio y solución del problema educativo. En cuanto a las maestrías el porcentaje mayor o sea el 43,82% les gustaría capacitarse en Pedagogía.

En lo relacionado a los PhD el 86% no contestan porque no tienen Maestrías y los que tienen están repartidos en igual porcentaje en las tres opciones que se presentan.

**TABLA N°16: ES IMPORTANTE SEGUIRSE CAPACITANDO EN TEMAS EDUCATIVOS**

| 4.3.Para ud.es importante seguirse capacitando en temas educativos | f  | %     |
|--|----|-------|
| Si   | 20 | 86,96 |
| No   |    |       |
| No contesta  | 3  | 13,04 |
| TOTAL  | 23 | 100   |

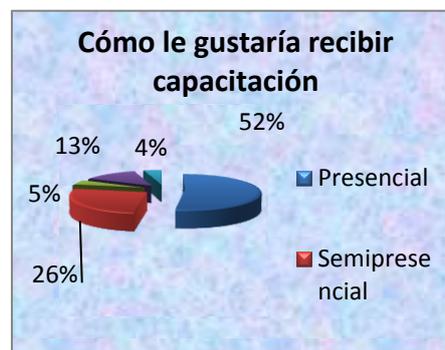


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** Remedi (2000) manifiesta que el concepto de " formación docente completado con la actualización y de perfeccionamiento son significaciones que le dan coherencia, sentido y orden al discurso docente. Todo esto está armado para mostrar cómo, el docente paulatinamente se va convirtiendo, se forma, se hace en la representación que se va haciendo de sí mismo a través de su propia reflexión". Casi todos contestan que sí es importante seguir capacitándose de eso no cabe duda porque todo docente está consciente que la capacitación es importante el problema son las razones porque no lo hacen lo cual se desconoce pero creo que el factor económico, tiempo, voluntad y porque algunos piensan que la época de estudiar ya paso o que ya no están en edad, en fin cualquiera que sea la razón cuando existe la fuerza de voluntad y se tiene metas por cumplir se vence todo obstáculo y creo que esta es la razón.

**TABLA Nº17: CÓMO LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

| 4.4.Cómo le gustaría recibir la capacitación: | f  | %     |
|---|----|-------|
| Presencial                                    | 12 | 52,17 |
| Semipresencial                                | 6  | 26,09 |
| A distancia                                   | 1  | 4,35  |
| Virtual/ por internet                         | 3  | 13,04 |
| No contesta                                   | 1  | 4,35  |
| TOTAL   | 23 | 100   |

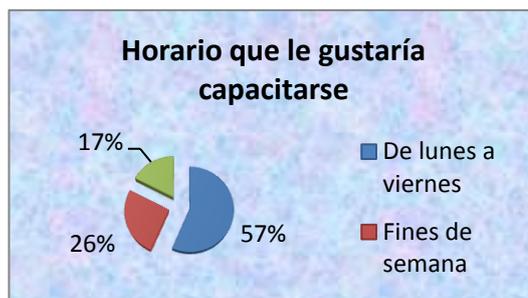


**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** El futuro de la capacitación presencial estará determinado por el incremento que tenga en las empresas el desarrollo tecnológico y el interés por acceder a nuevos modelos de aprendizaje por parte de quienes toman las decisiones de capacitación en las instituciones. En lo relacionado a la forma de cómo le gustaría recibir capacitación un 52% manifiestan que presencial significa que hay predisposición, un 26 % en cambio le gustaría de forma semipresencial y un 13% de forma virtual o por internet. La presencial tiene mayor porcentaje significa que no les gusta tanto realizar actividades de formación en casa, por una parte es bueno porque se puede preguntar inquietudes en el momento que nos imparten el curso.

**TABLA Nº18: HORARIO QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE**

| <b>4.4.1.En que horarios le gustaría recibir la capacitación</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--|-----------|------------|
| De lunes a viernes   | 13        | 56,52      |
| Fines de semana  | 6         | 26,09      |
| no contesta  | 4         | 17,39      |
| <b>TOTAL</b>   | <b>23</b> | <b>100</b> |



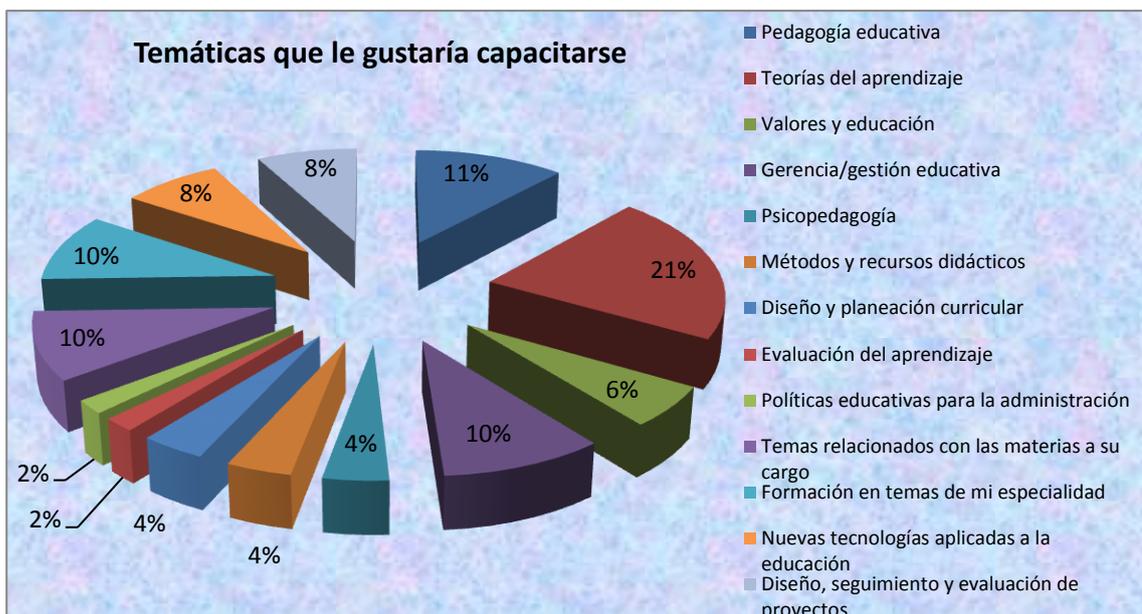
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** En el Art.117 de la LOEI manifiesta que la jornada semanal será de 40 horas distribuida en, seis horas pedagógicas diarias de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las 8 horas estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica.... Por esta razón los maestros en cuanto a los horario de capacitación un 57% manifiesta que le gustaría asistir de lunes a viernes que son los días laborables ya que el fin de semana la mayoría le gusta disponer para compartir con la familia. Aquí se da respuesta a la tabla anterior, les gustaría capacitarse de forma presencial pero que sean en los días laborables y seguro que dentro del horario de trabajo, esto hace que nos demos cuenta que no hay predisposición ni disponibilidad de tiempo, y que falta un poco de amor a la institución y de dar un poco más de su parte.

**TABLA Nº 19: TEMÁTICAS QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE.**

| <b>4.5.En qué temáticas le gustaría capacitarse</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|---|-----------|------------|
| Pedagogía educativa                                 | 6         | 11         |
| Teorías del aprendizaje                             | 11        | 21         |
| Valores y educación                                 | 3         | 6          |
| Gerencia/gestión educativa                          | 5         | 10         |
| Psicopedagogía                                      | 2         | 4          |
| Métodos y recursos didácticos                       | 2         | 4          |
| Diseño y planeación curricular                      | 2         | 4          |
| Evaluación del aprendizaje                          | 1         | 2          |
| Políticas educativas para la administración         | 1         | 2          |
| Temas relacionados con las materias a su cargo      | 5         | 10         |
| Formación en temas de mi especialidad               | 5         | 10         |
| Nuevas tecnologías aplicadas a la educación         | 4         | 8          |
| Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos       | 4         | 8          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>51</b> | <b>100</b> |

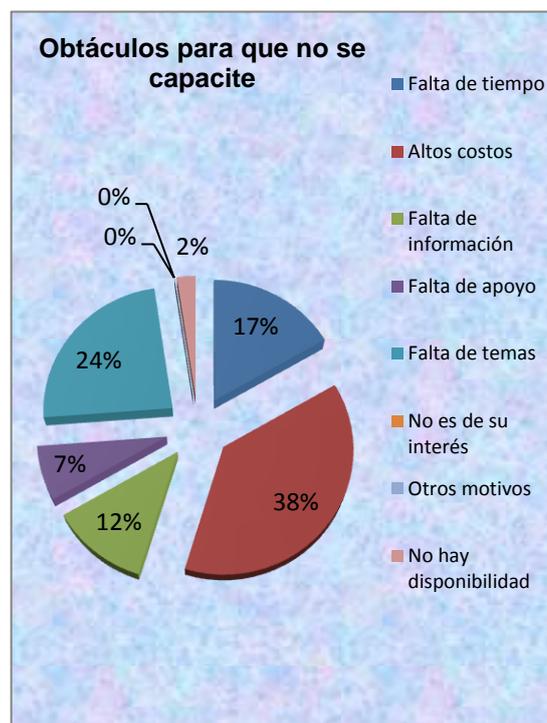
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"



**Análisis.-** En cuanto a las temáticas que les gustaría capacitarse los docentes investigados tenían la opción de escoger varios ítems, por lo cual 10 docentes les gustaría capacitarse en temas de acuerdo a su especialidad o sea actualizarse en temas relacionados a sus asignatura, 6 docentes en Pedagogía Educativa, 5 en gerencia y 5 en materias a su cargo lo que significa que hay el interés de renovar sus técnicas para dictar sus clases de acuerdo a su especialidad.

**TABLA Nº 20: CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS PARA QUE UD. NO SE CAPACITE**

| 4.6. Cuáles son los obstáculos para que Ud. No se capacite                    | f         | %          |
|---|-----------|------------|
| Falta de tiempo   | 7         | 17         |
| Altos costos de los cursos o capacitaciones                                   | 16        | 38         |
| Falta de información  | 5         | 12         |
| Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora | 3         | 7          |
| Falta de temas acordes a su preferencia                                       | 10        | 24         |
| No es de su interés la capacitación profesional                               |           |            |
| Otros motivos cuales  |           |            |
| No hay disponibilidad de cupos en los cursos del ministerio                   | 1         | 2          |
| <b>TOTAL</b>  | <b>42</b> | <b>100</b> |



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa".

**Análisis.-** La LOEI en el art. 10 determina que los docentes del sector público tiene el derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades según sus necesidades y las del sistema nacional de educación. Sin embargo existen pocas o casi nada gratuito, las Maestrías tienen un valor en las diferentes universidades y es los docentes del colegio “Atahualpa” necesitarían por eso manifiestan que los obstáculos para no capacitarse es por los altos costos de los cursos, representados en un 38%, seguido de que no hay temas que estén acorde a su preferencia con un 24% por lo tanto nos podemos dar cuenta que la situación económica es la que afecta para las capacitaciones. Anteriormente mencione que el factor económico podría ser un factor para la falta de formación, aquí se afirma lo mencionado el factor económico influye mucho y también por los temas que no están de acorde a su gusto, por falta de tiempo debido al aumento en las horas de trabajo. Pero insisto cuando hay la predisposición y las ganas de superación no hay obstáculo que pueda vencernos.

**TABLA Nº21: MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTE CURSOS**

| 4.7. Cuáles son los motivos por los que se imparte cursos | f  | %   |
|---|----|-----|
| Aparición de nuevas tecnologías                           | 10 | 26  |
| Falta de cualificación personal                           | 2  | 5   |
| Requerimientos personales                                 | 2  | 5   |
| Necesidades de capacitación continua y permanente         | 18 | 48  |
| Actualización de leyes y reglamentos                      | 6  | 16  |
| Otros Especifique cuales                                  |    |     |
| TOTAL   | 38 | 100 |



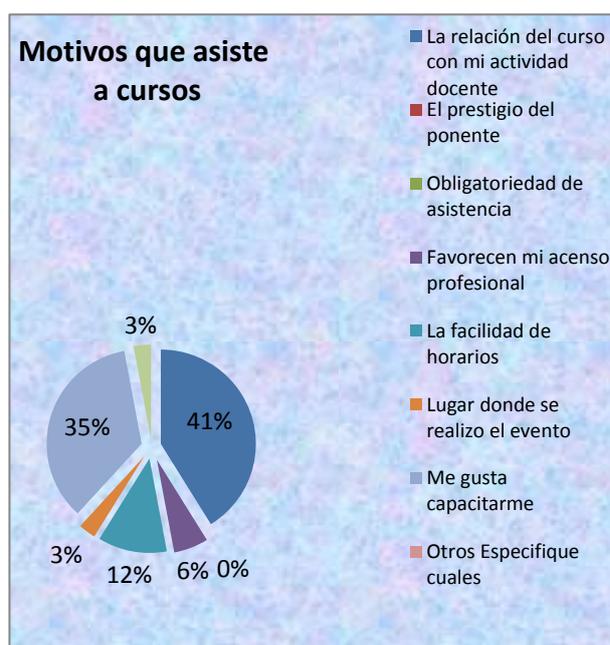
**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio “Atahualpa”

**Análisis.-** En el art. 11 literal k de la LOEI establece que una de las obligaciones de las y los docentes es procurar la formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes que en nuestro caso son los cursos dados por el Ministerio de Educación a través del SIPROFE pero existe el problema de falta de cupos que se terminan enseguida y no se alcanza a inscribirse, no hay la posibilidad para todos.

En esta pregunta los docentes podían elegir varios ítems por lo tanto los motivos por los que imparte los cursos son por Necesidades de capacitación continua y permanente con mayor número es decir 18 docentes, (48 %) responden está alternativa lo que significa que los maestros deben estar capacitándose siempre. Existe la otra alternativa que 10 docentes (26 %) han señalado, por la aparición de nuevas tecnologías es decir están de acuerdo en que debemos saber manejar un computador y dar buen uso del mismo haciendo las clases interactivas ya que hay casos de docentes que aún se resisten a su utilización, es importante saber que las TICs, esto ayuda muchísimo en el proceso de enseñanza-aprendizaje y no ser transmisores de conocimientos únicamente.

**TABLA Nº 22: MOTIVOS POR LO QUE UD. ASISTE A CURSOS.**

| <b>4.8.Cuáles son los motivos por lo que Ud. Asiste a cursos</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--|-----------|------------|
| La relación del curso con mi actividad docente                   | 14        | 41         |
| El prestigio del ponente   |           |            |
| Obligatoriedad de asistencia                                     |           |            |
| Favorecen mi acenso profesional                                  | 2         | 6          |
| La facilidad de horarios   | 4         | 12         |
| Lugar donde se realizo el evento                                 | 1         | 3          |
| Me gusta capacitarme   | 12        | 35         |
| Otros Especificue cuales   |           |            |
| No contesta  | 1         | 3          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>34</b> | <b>100</b> |

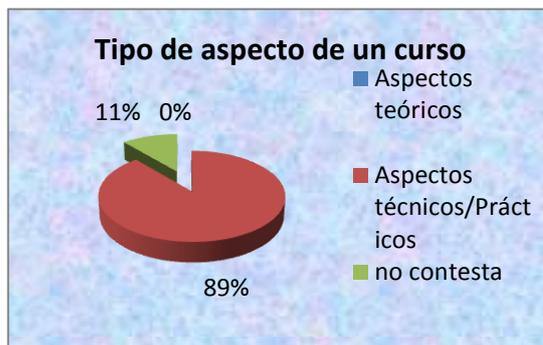


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** En este ítems cada docente señaló una o más alternativas pero 41% de docentes les gusta capacitarse porque el curso tiene relación con la actividad docente, seguido de 35 porque les gusta capacitarse, me parece importante ya que la continua capacitación y más que todo si son maestros la actualización favorece para renovar métodos y técnicas que muchas veces se vuelven rutina. Los cambios, la innovación y el esfuerzo por dar una clase participativa, agradable para los alumnos vale la pena porque logramos alcanzar los objetivos que nos trazamos al momento de la planificación y además porque se ahorra energía, las TIC nos favorecen muchísimo.

**TABLA Nº 23: ASPECTO IMPORTANTE DE UN CURSO**

| 4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso | f  | %   |
|--|----|-----|
| Aspectos teóricos  | 0  |     |
| Aspectos técnicos/Prácticos  | 8  | 11  |
| Ambos  | 14 | 89  |
| no contesta  | 1  |     |
| TOTAL  | 23 | 100 |



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio “Atahualpa”

**Análisis.-** García;(2004:12). El constructivismo, como un modelo de aplicación en las nuevas tendencias educativas, tiene sus fundamentos en las investigaciones de Jean Piaget, Vigotsky y Ausubel cuyos enfoques se centran en la mejora de la educación en la enseñanza y el aprendizaje donde la función del docente es un sujeto activo, mediador y facilitador que permite el conocimiento compartido, el aprendizaje cooperativo que le permite al individuo generar una construcción progresiva de significados, por tal razón el aspecto que consideran los docentes encuestados de mayor importancia son los aspectos teóricos y los técnicos prácticos es decir ambos con un 89% lo que significa que en el proceso de enseñanza-aprendizaje los docentes concuerdan que el alumno debe construir su conocimiento y el maestro es el guía, orientador y mediador tomando en cuenta las necesidades por lo general resulta lo práctico más eficaz que lo teórico.

### 3.2 Análisis de formación.

**TABLA Nº 24: SU INSTITUCIÓN HA PROPICIADO CURSOS.**

| 5.1. La institución en que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años | f  | %      |
|--|----|--------|
| Si   | 8  | 34,78  |
| No   | 15 | 65,22  |
| TOTAL  | 23 | 100,00 |



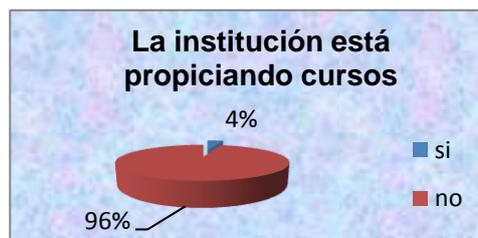
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio “Atahualpa”

**Análisis.-** Sabemos que una de las funciones de los directivos de una institución es coordinar y promover el desarrollo profesional del cuerpo docente mediante la motivación,

siendo más flexible en horarios dando la posibilidad para que los docentes se capaciten ya que va en beneficio de la institución al poner en práctica con sus alumnos los conocimientos adquiridos en las capacitaciones por lo que las autoridades del colegio “Atahualpa” debe mejorar en este sentido porque el 65% de los docentes manifiestan que la institución donde laboran no ha propiciado cursos y el 35% dice que sí, es decir que los cursos que han asistido son fuera de la institución y como miramos en una tabla anterior son los que el gobierno dicta a los que han asistido los docentes.

**TABLA Nº 25: CONOCIMIENTO SOBRE LA OFERTA DE CURSOS POR PARTE DE LAS AUTORIDADES**

| 5.2. Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios | f  | %     |
|--|----|-------|
| Si   | 1  | 4,35  |
| No   | 22 | 95,65 |
| TOTAL  | 23 | 100   |

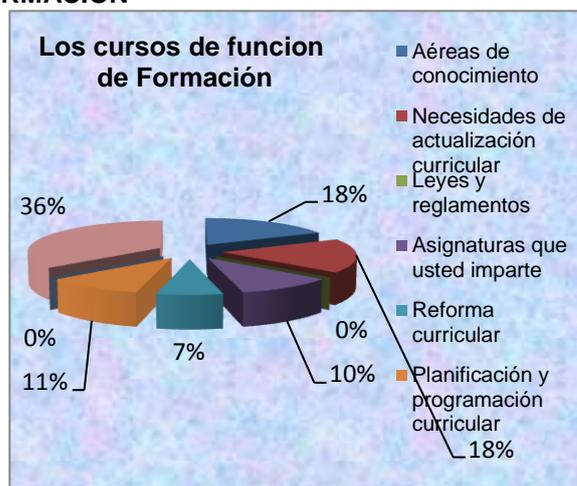


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio “Atahualpa”

**Análisis.-** Sabemos que una de la funciones del rector es desarrollar acciones de capacitación del personal. En el Art. 128 del reglamento de la LOEI que el desarrollo profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo. En la institución en mención no se está propiciando cursos de formación ni seminarios porque el 96% de los docentes desconoce que las autoridades que el plantel están ofreciendo cursos, solo un docente contesta que sí, por lo tanto puedo decir que las capacitaciones de parte de las autoridades están descuidadas o no le dan mucha importancia.

**TABLA Nº 26: LOS CURSOS DE FUNCIÓN DE FORMACIÓN**

| 5.2.1. En caso de existir cursos, estos se realizan en función de | f  | %   |
|---|----|-----|
| Aéreas de conocimiento  | 5  | 18  |
| Necesidades de actualización curricular                           | 5  | 18  |
| Leyes y reglamentos   |    |     |
| Asignaturas que usted imparte                                     | 3  | 10  |
| Reforma curricular  | 2  | 7   |
| Planificación y programación curricular                           | 3  | 10  |
| Otras especifique:  |    |     |
| no contesta   | 10 | 36  |
| TOTAL   | 28 | 100 |

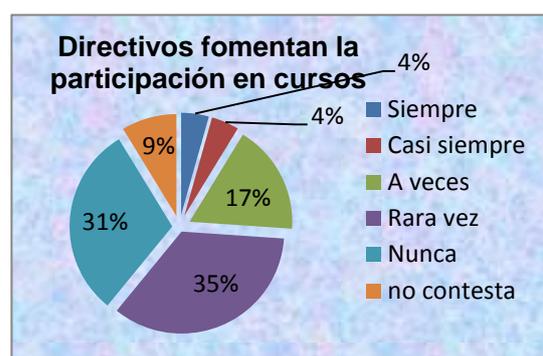


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio “Atahualpa”

**Análisis.-** Sabemos que las autoridades del plantel deben desarrollar acciones de capacitación del personal y de acuerdo a la tabla anterior no se está cumpliendo con esta función por tal razón aquí las respuestas son un tanto contradictorias por eso 10 docentes o sea el 43% no contestan pero manifiestan que en el caso de haber les gustaría los dos ítems en áreas del conocimiento y actualización curricular, que a mi criterio son necesidades que deben ser permanente ya que no puede un docente estancarse en lo que aprendió años atrás sino que siempre debe estar actualizando sus conocimientos y con los cambios que ha existido es necesario renovar, para impartir el conocimiento de mejor manera.

**TABLA Nº27: DIRECTIVOS FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN EN CURSOS**

| <b>5.3.Los directivos fomentan la participación en cursos -formación permanente</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|---|-----------|------------|
| Siempre   | 1         | 4,35       |
| Casi siempre  | 1         | 4,35       |
| A veces   | 4         | 17,39      |
| Rara vez  | 8         | 34,78      |
| Nunca   | 7         | 30,43      |
| no contesta   | 2         | 8,7        |
| <b>TOTAL</b>  | <b>23</b> | <b>100</b> |



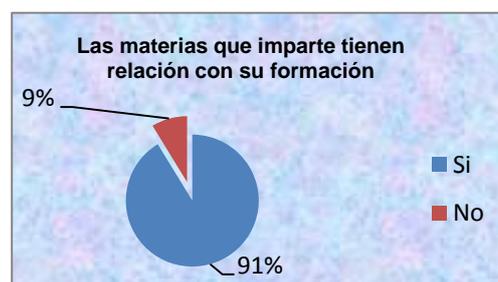
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** La gestión de la formación docente se desarrolla desde una perspectiva administrativa, deben promover suficientemente el sistema de relaciones entre los objetivos, acciones y la estructura, para dinamizar el proceso de formación docente. En esta pregunta nos podemos dar cuenta que los directivos no fomentan realmente la participación del profesorado en cursos el 34% manifiesta que rara vez, un 30% que nunca y un 17% a veces, esto significa que los directivos están fallando un poco y que deberían considerarlo para planificar en las actividades de los próximos años.

**La Tarea Educativa.**

**TABLA Nº 28: LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENEN RELACIÓN CON SU FORMACIÓN**

| <b>2.6.Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|---|-----------|------------|
| Si  | 21        | 91,3       |
| No  | 2         | 8,7        |
| <b>TOTAL</b>  | <b>23</b> | <b>100</b> |

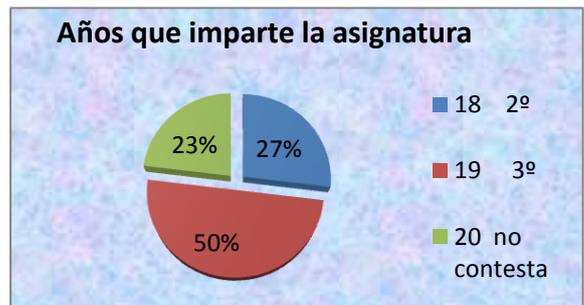


Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** El 91% de los docentes imparten asignaturas de acuerdo a su profesión esto es muy ventajoso porque ellos conocen su asignatura, estudiaron esa especialidad y por lo tanto lo dominan y les gusta impartir, y debe ser así porque de lo contrario no se realiza en su profesión y estarían dictando una asignatura que no es de su agrado y afectaría a los alumnos por la falta de conocimiento y porque cuando a uno le gusta una actividad se trasmite y se puede llegar a los alumnos a su comprensión.

**TABLA 29: AÑOS QUE IMPARTE LA ASIGNATURA**

| 2.7.-Años de bachillerato en los imparte la asignatura | f  | %   |
|--|----|-----|
| 18 2º  | 7  | 27  |
| 19 3º  | 13 | 50  |
| 20 no contesta   | 3  | 23  |
| TOTAL  | 23 | 100 |



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa "

**Análisis.-** Podemos observar que el 50% de los docentes imparten su asignatura en 3er. Año de bachillerato, el 27% en segundo año, el 23% no contestan porque pueden darse que los mismos docentes impartan en segundo para completar cargas horarias como lo exige la ley. Es importante considerar que el 3er. Año es el último, por lo tanto los docentes deben utilizar una metodología adecuada, fomentar la participación, abandonar las memorizaciones típicas del sistema educativo y hacer énfasis en el desarrollo de la curiosidad, la creatividad y la experimentación ya que no se trata de transmitir información, sino lo que es más importante, aprender a pensar e ir vinculando aquello que enseña en el aula con sucesos reales y formas que motiven a los estudiantes con fin que se vayan preparando para el siguiente paso que es la universidad y sean jóvenes críticos y capaces de desenvolverse con seguridad.

## LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO

| La persona en el contexto formativo   | 1 | 2 | 3  | 4  | 5 | No Cont. | Total |
|---|---|---|----|----|---|----------|-------|
| Conoce el proceso de la carrera doc. Del profe. Ecuador.<br>Propuesto en LOEI     | 1 | 2 | 5  | 7  | 8 |          | 23    |
| Describe las funciones y cualidades del tutor                                     | 1 | 2 | 9  | 6  | 3 | 2        | 23    |
| Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula                          | 1 | 2 | 11 | 9  |   |          | 23    |
| Conoce diferentes técnicas de la enseñanza individualizada y grupal               |   | 5 | 7  | 9  | 1 | 1        | 23    |
| Conoce la posibilidad. Didáct. De la informática como ayuda a la tarea docente    |   | 2 | 7  | 11 | 2 | 1        | 23    |
| Conoce la incidencia de la interacción prof-alumno en la comunidad didáctica      | 1 | 3 | 8  | 9  | 1 | 1        | 23    |
| Mi inform.en TIC me permit.manejar herramienta tecnológ.y acceder inform. Oportu. | 1 | 3 | 4  | 8  | 7 |          | 23    |
| Percibe con facilidad problemas de los estudiantes                                |   |   | 8  | 10 | 5 |          | 23    |
| La inform.académ.es adecuad.para trabaj.estudiant.diferent.caracterist.étnicas    | 1 | 4 | 9  | 8  | 1 |          | 23    |
| Planificó,ejecutó y doy seguimt.a proyectos económic. Social.cultural o educativ. | 1 | 3 | 11 | 6  | 2 |          | 23    |
| Mi expresión oral, escrita es adec. para alum.comprend.asignatura impartida       |   |   | 2  | 12 | 8 | 1        | 23    |
| Cuando hay problem estudiant. Me es fácil comprenderl.y ayudarlo en solución      |   |   | 7  | 8  | 7 | 1        | 23    |
| Considera que los estudiant.son artífices de su propio aprendizaje                |   | 1 | 7  | 6  | 8 | 1        | 23    |
| Describe las funciones y tareas del profesor en el aula                           |   |   | 5  | 12 | 5 | 1        | 23    |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa"

| ESCALA | VALORACION      | ESCALA | VALORACION      |
|--------|-----------------|--------|-----------------|
| 1      | Bajo desempeño  | 4      | Medio alto      |
| 2      | Medio bajo      | 5      | Mejor desempeño |
| 3      | Desempeño medio | 6      | No contesta     |

**Análisis.-** Podemos notar que los numerales 4 y 5 predominan en esta tabla por lo que se puede decir que los docentes del colegio Nacional "Atahualpa" si conocen aspectos relacionados a su labor, sin embargo se debe motivar, sensibilizar, capacitar con el fin de

adquirir más conocimientos y poder desempeñar su función de la mejor manera y de acuerdo a las exigencias de la sociedad donde lo constante es el cambio.

| <b>LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>No cont.</b> | <b>Total</b> |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------|--------------|
| Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato |          |          | 8        | 7        | 5        | 3               | 23           |
| Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional                    |          | 1        | 6        | 9        | 6        | 1               | 23           |
| Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución       | 4        | 3        | 4        | 6        | 3        | 3               | 23           |
| Conoce las herramientas utilizados por los directivos para planificar actividades  | 6        | 5        | 5        | 3        | 1        | 3               | 23           |
| Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos (autorid.docent.)      | 2        | 8        | 9        | 3        | 1        |                 | 23           |
| Realiza la planificación, macro y microcurricular                                  |          | 1        | 5        | 8        | 8        | 1               | 23           |
| Analiza la estructura organizativa institucional                                   |          | 1        | 10       | 10       | 1        | 1               | 23           |
| Diseña planes de mejora de la propia práctica docente                              | 2        | 2        | 4        | 14       | 1        |                 | 23           |
| Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente                  | 3        | 1        | 8        | 8        | 3        |                 | 23           |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa "

| ESCALA | VALORACION      | ESCALA | VALORACION      |
|--------|-----------------|--------|-----------------|
| 1      | Bajo desempeño  | 4      | Medio alto      |
| 2      | Medio bajo      | 5      | Mejor desempeño |
| 3      | Desempeño medio | 6      | No contesta     |

**Análisis.-** En cuanto a la organización institucional nos podemos dar cuenta que un gran porcentaje señalan el 4 y 5 sobre todo en diseñar planes de mejora de la propia práctica docente, en análisis de la estructura organizativa institucional, pero también hay un elevado número en los numerales 1 y 2 lo que significa que hay algunas falencias que hay que corregir en cuanto a que las autoridades deben hacer conocer y participar a los docentes en proyectos buscar nuevos mecanismos para que la cooperación sea de todos ya que la institución mejora cuando todos ponen un granito de arena para que exista un buen clima laboral y que las relaciones con las autoridades se mejoren y trabajen por el bien de todos dejando a un lado individualidades, siendo más flexibles y llegando a acuerdos y compromisos por el bien de todos y en especial de los alumnos que son el eje central dentro de la institución educativa.

| TAREA EDUCATIVA   | 1 | 2 | 3  | 4  | 5  | No cont. | total |
|---|---|---|----|----|----|----------|-------|
| Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza                |   | 1 | 3  | 13 | 5  | 1        | 23    |
| Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos                          |   |   | 5  | 15 | 3  |          | 23    |
| Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante                     |   |   | 10 | 8  | 2  | 3        | 23    |
| Mi planificación las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiant.    |   |   | 3  | 15 | 5  |          | 23    |
| El proceso educativo incluye evaluación diagnóstica, sumativa y formativa         |   |   | 2  | 8  | 12 | 1        | 23    |
| Como docente evalúo destrezas con C.D. propuestas en mis asignaturas              |   |   | 2  | 14 | 6  | 1        | 23    |
| Cuando tengo estudiant. con Necec. Espec. planifico de acuerdo a sus requerimien  |   | 6 | 4  | 9  | 2  | 2        | 23    |
| Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje                                |   |   | 2  | 5  | 16 |          | 23    |
| Utiliza medios visuales como recurso didáctico                                    |   |   | 10 | 8  | 5  |          | 23    |
| Diseña programas de asignatura y desarrollo de unid. Didácticas                   |   |   | 7  | 13 | 3  |          | 23    |
| Aplica técnicas para la acción tutorial   |   | 4 | 9  | 8  | 1  | 1        | 23    |
| Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza de laboratorios y talleres  |   | 6 | 4  | 10 | 1  | 2        | 23    |
| Utiliza adecuadamente la técnica expositiva                                       |   | 1 | 7  | 10 | 5  |          | 23    |
| Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de su asignatura                |   | 1 | 4  | 16 | 1  | 1        | 23    |
| Utiliza recursos del medio para alcanzar objetivos de aprendizaje                 |   | 2 | 4  | 9  | 7  | 1        | 23    |
| El uso de probl. reales por medio del razonam. lógico son constante en pract.doc. |   |   | 3  | 10 | 9  | 1        | 23    |
| Diseño estrateg. Que favorec. La comunic. Y el desarrollo del pensam. crítico     |   | 1 | 6  | 11 | 5  |          | 23    |
| Planteo objetivos de aprendizaje para cada planificación                          |   | 1 | 1  | 12 | 9  |          | 23    |

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa "

| ESCALA | VALORACION      | ESCALA | VALORACION      |
|--------|-----------------|--------|-----------------|
| 1      | Bajo desempeño  | 4      | Medio alto      |
| 2      | Medio bajo      | 5      | Mejor desempeño |
| 3      | Desempeño medio | 6      | No contesta     |

**Análisis.-** En cuanto a la tarea educativa si analizamos de una forma global nos podemos dar cuenta que los docentes señalan en el numeral 4 y 5 que son los puntos más altos esto significa que planifican tomando en cuenta experiencia y conocimientos previos, plantean objetivos de aprendizaje para cada planificación, elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje, toman en cuenta la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa y evalúan las destrezas con criterio de desempeño en cada una de sus asignaturas. Además lo que podemos dar cuenta también es que en cuanto a planificar diferente si tienen alumnos con necesidades especiales han señalado el numeral 2, creo que falta un poco más de sensibilización en cuanto a que no todos los alumnos aprenden de la misma manera y mucho menos si tienen capacidades especiales de igual manera falta diseñar y aplicar técnicas para la enseñanza de laboratorios y talleres quizá por falta de capacitación en este

ámbito pero con predisposición y con muchas ganas de trabajar se puede convertir los 2 en 4 informándose más sobre medios visuales como recurso didáctico en las clases que son de gran ayuda en la actualidad. En conclusión los docentes demuestran gran preocupación en su tarea educativa porque son docentes con vocación y su labor así lo exige y además porque es responsabilidad brindar una educación de calidad a jóvenes que se preparan para un mañana mejor.

### 3.3. Los cursos de formación.

**TABLA N°30: NÚMERO DE CURSOS QUE HA ASISTIDO**

| <b>4.1.1. Número de cursos que ha asistido en los dos últimos años</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--|-----------|------------|
| cursos   | 39        | 83         |
| No contesta  | 8         | 17         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>47</b> | <b>100</b> |



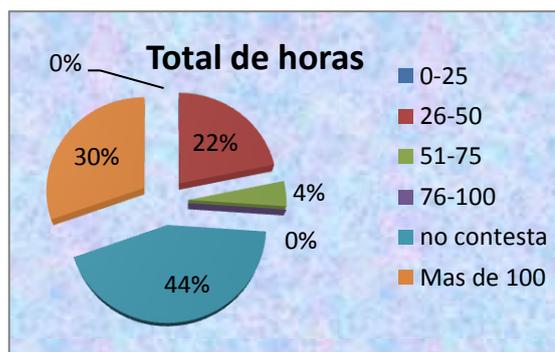
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** En la actualidad las exigencias en educación hace que los docentes se enfrenten a mayores retos para ofrecer mejores servicios a sus alumnos, por lo que es necesaria la creatividad y la participación activa de los docentes y directivos en el desarrollo de su potencial humano basado en una filosofía de calidad para lograr eficacia y eficiencia competitiva y para esto es importante la capacitación permanente.

Los docentes han asistido a diferentes cursos y contabilizando entre todos son 39 cursos lo que quiere decir que algunos docentes han hecho más de un curso y 8 maestros no contestan a lo mejor porque no han asistido, por lo que es necesario tomar en cuenta para mejorar en este ámbito dentro de la institución.

**TABLA N°31: TOTALIZACIÓN EN HORAS**

| <b>4.1.2. Totalización en horas aproximado</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--|-----------|------------|
| 0 no contesta                                  | 10        | 43,48      |
| 1 0-25 horas                                   |           |            |
| 2 26-50 horas                                  | 5         | 21,74      |
| 3 51 -75 horas                                 | 1         | 4,35       |
| 4 76-100 horas                                 |           |            |
| 5 más de 100 horas                             | 7         | 30,43      |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>23</b> | <b>100</b> |



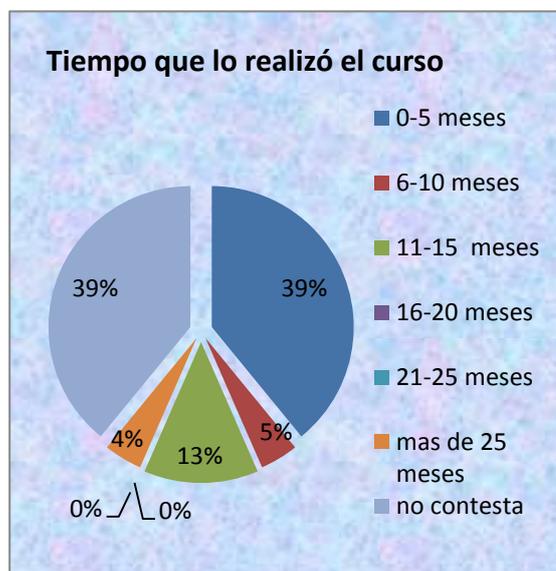
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella. El 30% de los docentes han asistido a cursos de más de 100 horas, el 44% no contestan similar porcentaje al de la tabla anterior que no contestan posiblemente porque no asistieron, se debe tomar en cuenta que la formación docente influye en el desempeño académico de sus alumnos, por lo tanto debemos capacitarnos ya que a mayor grado de formación docente del maestro, mayor será el desempeño académico del alumno.

Se debe tomar en cuenta que los docentes que asisten a cursos depende del número de horas de capacitación las puede validar para realizar un ascenso o concursar para así obtener un buen puntaje en su carpeta.

**TABLA Nº32: TIEMPO QUE REALIZÓ EL CURSO**

| 4.1.3.Hace que tiempo lo realizó | f  | %      |
|----------------------------------|----|--------|
| De 0-5 meses                     | 9  | 39,13  |
| De 6-10 meses                    | 1  | 4,35   |
| De 11-15 meses                   | 3  | 13,04  |
| De 16-20 meses                   |    | -      |
| De 21-24 meses                   |    | -      |
| Más de 25 meses                  | 1  | 4,35   |
| No contesta                      | 9  | 39,13  |
| TOTAL                            | 23 | 100,00 |



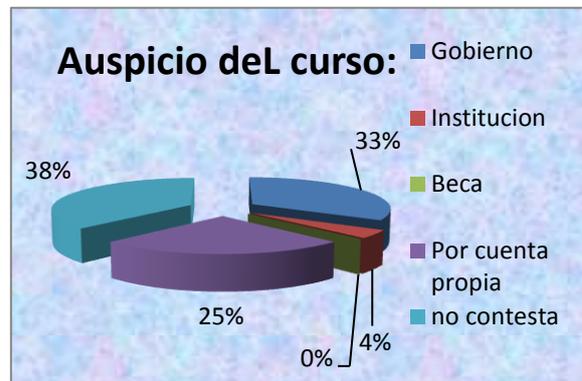
**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato del colegio "Atahualpa"

**Análisis.-** Primero que todo un educador debe tener que encontrarse consigo mismo, luego la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y para esto debe estar en permanente actualización. Podemos observar que el 39% de docentes del colegio "Atahualpa" han asistido hace 5 meses a los cursos y con un mismo porcentaje los que no contestan, esto tiene relación con las tablas anteriores, que significa seguramente que no han asistido a

cursos, es preocupante ya que se puede asumir que falta interés y voluntad para prepararse.

**TABLA N°33: AUSPICIANTE DEL CURSO**

| <b>4.1.4.1. Este curso lo hizo con el auspicio de:</b> | <b>f</b>  | <b>%</b>   |
|--|-----------|------------|
| 1 Gobierno   | 8         | 33         |
| 2 Institución donde labora                             | 1         | 4          |
| 3 Beca   |           |            |
| 4 Por cuenta propia                                    | 6         | 25         |
| 0 no contesta  | 9         | 38         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>23</b> | <b>100</b> |



**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de Bachillerato colegio "Atahualpa "

**Análisis.-** En cuanto a los derechos de los docentes en el Art. 10 literal a, de la LOEI dice que los docentes tienen el derecho de acceder gratuitamente al proceso de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico. El porcentaje mayor son los que no contestan porcentaje similar a los que no asistieron a ningún curso, y los que asistieron son a los cursos dictados por el gobierno con un 33%. Un docente ha hecho 2 cursos por tal razón se contabiliza 24 en el total, quiere decir que si hay interés por los cursos del gobierno y otros por cuenta propia porque sienten la necesidad y les gusta capacitarse.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN**

La pedagogía del oprimido, deja de ser del oprimido y pasa a ser la pedagogía de los hombres en proceso de permanente liberación. Paulo Freire.

#### **4.1 Tema del curso.**

En nuestro país desde tiempos atrás se habla de cambios en educación, y a pesar de los esfuerzos de los gobiernos de turno, sigue siendo un campo resistente, sin embargo es necesario buscar la efectividad de clases para el buen aprendizaje de los estudiantes, aplicando las mejores prácticas pedagógicas y curriculares, por lo que es importante conocer las diferentes investigaciones que se han realizado sobre el aprendizaje humano y así poder brindar a niños y jóvenes una educación de calidad. El tema de este curso es: **“Teorías Psicológicas del aprendizaje y Enfoques Pedagógicos contemporáneos”**.

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

La modalidad de estudios que se adoptará en este curso será de acuerdo la voluntad de los docentes que mediante la tabulación del cuestionario aplicado en el Colegio Nacional “Atahualpa” manifestaron en mayor porcentaje, que les gustaría la capacitación presencial, de lunes a viernes, dentro de un horario de 13h00 15h00 como lo estipula el art. 117 de la LOEI que dice que dentro de esas horas se puede utilizar para actualización y capacitación pedagógica, es decir cuando los alumnos ya se hayan retirado del plantel.

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

##### **Objetivo general.**

Guiar a los docentes de Bachillerato del colegio Nacional “Atahualpa” para que afirmen conocimientos sobre las teorías del aprendizaje, mediante la aplicación de la propuesta para el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que utilizarán en su labor docente y mejorarán el proceso de enseñanza-aprendizaje en beneficio de sus alumnos.

##### **Específicos.**

Investigar documentalmente las bases teóricas, científicas, tecnológicas y pedagógicas sobre Teorías del aprendizaje y su aplicación en el aula.

Desarrollar en los docentes los conocimientos y destrezas, competencias y actitudes para el uso correcto de de las teorías del aprendizaje en su labor diaria.

Aprovechar los recursos con los que cuenta el colegio para la aplicación del curso de formación en el proceso enseñanza- aprendizaje.

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

La presente propuesta del curso de formación va dirigido a docentes de bachillerato del colegio Nacional “Atahualpa” de la ciudad de Quito a quienes se aplicó la encuesta, y que con toda voluntad contestaron, y se pudo determinar que el porcentaje mayor tienen más de 5 años de labor docente.

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

De acuerdo a la tabulación de los cuestionarios los maestros en mayor porcentaje tienen más de 5 años de experiencia. Por lo tanto este curso estará dirigido a docentes de nivel 3 que son aquellos que tienen un nivel de experiencia mayor y que les permitirá desarrollar aspectos especializados, lo cual ayudará a poner en práctica en sus aulas en beneficio de sus estudiantes.

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

Los recursos que se utilizará para la puesta en marcha del curso serán:

- El recurso humano con predisposición y participativo
- Retroproyector
- Computadora-Cd
- Impresora o copiadora
- Aula adecuada

Y más recursos como copias, papelotes, marcadores, cartulinas

#### **4.5. Descripción.**

El presente curso de formación es una propuesta que parte de concepciones de términos básicos para así diferenciar lo que es una teoría. Los módulos siguientes tratan de la Evolución histórica de las teorías de aprendizaje y su impacto en la educación, esquemas que nos permitirán acceder con mejor criterio al curso, por lo tanto, este curso se refiere a las teorías del aprendizaje y sus efectos en los procesos la enseñanza- aprendizaje ya que la responsabilidad como docentes es desarrollar habilidad, destrezas, valores y actitudes

partiendo de las cosas que nos suceden en la vida diaria, de la experiencia e interactuando con el medio y así convertir al alumno en un individuo autónomo, crítico y capaz de relacionarse activa y positivamente con los demás y para esto es necesario tomar en cuenta los intereses del niño y de la sociedad en el cual está inmerso fomentando el desarrollo intelectual y su capacidad de iniciativa.

Las teorías del aprendizaje nos ayudaran a entender la naturaleza con la que se interactúa, el cambio de conducta observable en un sujeto, de tal manera que el docente valore la importancia de la motivación como elemento esencial del proceso de enseñanza-aprendizaje aplicando en sus labores diarias, siendo guía, orientador, facilitador y el alumno constructor activo de su propio conocimiento, con valores, actitudes cívicas y éticas comprometidos con su comunidad y nación ya que gracias al desarrollo del aprendizaje, los humanos hemos logrado alcanzar una cierta independencia en el entorno ecológico y hasta podemos cambiarlo de acuerdo a nuestras necesidades.

Las teorías a estudiarse en este curso son las conductistas, cognitivistas, constructivistas y enfoques pedagógicos contemporáneos, que nos ayudaran a diferenciar una de otra y poder aplicar de acuerdo a las necesidades de los alumnos en las aulas.

#### **4.5.1. Contenidos del curso.**

##### **Módulo I**

##### **1.-Definiciones básicas y características**

- 1.1. Paradigmas
- 1.2 Enfoques
- 1.3. Modelos
- 1.4. Corrientes
- 1.5. Tendencias
- 1.6. Teorías

##### **Módulo II**

##### **2.- Teorías conductistas del aprendizaje**

- 2.1. El Condicionamiento clásico de Pavlov
- 2.2. Leyes de conducta de Watson
- 2.3. El Condicionamiento instrumental de Thorndike
- 2.4. El Condicionamiento operante de Skinner
- 2.5. El aprendizaje basado en la observación de Bandura

### **Módulo III**

#### **3.- Teorías Cognitivistas del aprendizaje**

- 3.1.El procesamiento de la información de Gagne
- 3.2.El desarrollo cognitivo de Piaget

### **Módulo IV**

#### **4.-Teorías constructivistas del aprendizaje**

- 4.1. El aprendizaje por descubrimiento de Bruner
- 4.2. El aprendizaje significativo de Ausubel
- 4.3. El aprendizaje sociocultural de Vigotsky

### **Módulo V**

#### **5.- Enfoques Pedagógicos contemporáneos**

- 5.1. La Educación progresiva de Jhon Dewey
- 5.2. La Escuela Activa
- 5.3. El sistema Declory
- 5.4. Modificabilidad cognitiva de Feuerstein
- 5.5. Inteligencias múltiples de Gardner
- 5.6.Pedagogías de: Celestin Freinet, Carl Rogers, Montessori, Paulo Freire
- 5.7.Pedagogía conceptual o cognitiva progresista

#### **4.5.2. Metodología.**

La metodología es una pieza esencial de toda investigación por tal razón en este curso de capacitación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional técnico “Atahualpa” la metodología a utilizarse será la participativa activa ya que mediante esta se puede construir el conocimiento y los participantes serán entes activos y no simplemente receptores de conocimientos.

El desarrollo del curso de las teorías del aprendizaje será mediante trabajos en grupo para lograr la participación de todos. Las exposiciones de los docentes serán mediante: mapas conceptuales, debates, dramatizaciones mentefactos y organizadores gráficos.

Al finalizar se entregará un CD a cada participante con los contenidos del curso.

### **4.5.3. Evaluación.**

La evaluación se debe desarrollar durante todo el proceso de aprendizaje. De esta forma se asegura que los docentes están alcanzando los objetivos deseados. Además nos aporta información para corregir o reorientar los temas para la marcha el proceso del curso. Por lo tanto en este curso se evaluará:

- De forma continua, ya que permite saber la evolución están teniendo durante toda la jornadas de los módulos mediante la observación de trabajos desarrollados en grupo y la participación de los docentes en el mismo.
- Al finalizar cada teoría del aprendizaje se elaborará un cuestionario de preguntas con respuestas de selección múltiple que servirán luego de la tabulación para darnos cuenta de la comprensión de las mismas.
- Una evaluación final pretende certificar o calificar el nivel de rendimiento alcanzado por los alumnos por tal razón al culminar este curso se aplicará una evaluación global de todos los contenidos de los módulos mediante una prueba de preguntas abiertas en la cual puedan explicar cómo aplicarán cada teoría en el proceso de aprendizaje con sus alumnos de acuerdo al contexto que les rodea.
- También se redactará una hoja para la evaluación del tutor y poder darnos cuenta si la motivación fue adecuada, el dominio de la materia, si respondió a dudas, fue claro en las exposiciones, si los métodos utilizados fueron satisfactorios, y sí se cumplió con sus objetivos o con lo que esperaban.
- Además se preguntará de forma escrita el compromiso de los participantes, de que los temas dados serán puestos en práctica ya que este tema lo manifestaron en la aplicación del cuestionario a los docentes de bachillerato del colegio Nacional “Atahualpa”

### **4.6. Duración del curso.**

El curso de formación/capacitación que se realizará para los docentes de bachillerato del colegio Nacional “Atahualpa” será de 60 horas distribuidas, de lunes a viernes, en el horario de 13:00 a 15:00 ya que esto lo manifestaron en la encuesta.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

Con la finalidad de lograr los objetivos, se plantea el siguiente cronograma de actividades.

| MÓDULO   | ACTIVIDAD  | RECURSOS  | DURACION              | FECHA   |
|--|--|---|-----------------------|---|
| <b>Módulo 1</b><br>Definiciones básicas y características    | -Evaluación inicial<br>-Presentación de objetivos<br>-Exposición del tema<br>-Trabajo en grupos<br>-Exposición de los grupos en mapas conceptuales<br>-Evaluación del módulo | Retroproyector<br>Computador<br>CD<br>Papelotes<br>Marcadores<br>Hojas-copias | 6 horas<br>(3 días)   | 5,6,7 de marzo 2014                               |
| <b>Módulo II</b><br>Teorías conductistas del aprendizaje     | -Breve explicación de temas del módulo<br>-Organización de grupos<br>-Entrega del contenido científico<br>-Dramatizaciones de los grupos<br>-Evaluación del módulo           | Retroproyector<br>Computador<br>CD<br>Varios trajes (ropa)                    | 10 horas<br>(5 días)  | 10,11,12,13,14 de marzo 2014                      |
| <b>Módulo III</b><br>Teorías Cognitivistas del aprendizaje   | -Introducción al módulo<br>-Trabajo en grupos<br>-Exposición de los trabajos mediante debates<br>-Evaluación del módulo  | Retroproyector<br>Computador<br>CD<br>Hojas-copias<br>Mesa<br>mantel          | 10 horas<br>(5 días)  | 17,18,19,20,21 de marzo 2014                      |
| <b>Módulo IV</b><br>Teorías constructivistas del aprendizaje | -Presentación del módulo<br>-Trabajo en grupo<br>-Exposición de los trabajos mediante mentefactos<br>-Evaluación del módulo  | Retroproyector<br>Computador<br>CD<br>Papelotes<br>Marcadores<br>Hojas-copias | 12 horas<br>(6 días)  | 24,25,26,27,28 y 31 de marzo del 2014             |
| <b>Módulo V</b><br>Enfoques Pedagógicos contemporáneos       | -Explicación del módulo<br>-Organización de trabajos en grupo<br>-Presentación y exposición de los trabajos en grupo mediante organizadores gráficos                         | Retroproyector<br>Computador<br>CD<br>Papelotes<br>Marcadores<br>Hojas-copias | 20 horas<br>(10 días) | Del 1 al 17 de abril y 21,22,23 de abril del 2014 |
| Evaluación del global del curso                              | -Se entregara un cuestionario  | Hojas-copias  | 2 horas<br>(1 día)    | 24 de abril                                       |

#### 4.8. Costos.

Los costos del curso serán los siguientes:

| Nº | Detalle                     | Valor unitario | Valor total |
|----|-----------------------------|----------------|-------------|
| 30 | Papelotes                   | 0,15 ctv.      | \$ 9,00     |
| 28 | Marcadores permanente       | 1,50           | \$ 42,00    |
| 5  | maskin                      | 0,85           | \$ 4,25     |
| 54 | copias contenido científico | 0,05           | \$ 2,75     |

|    |  |         |                    |
|----|--|---------|--------------------|
| 25 | Refrigerios x 20 días                    | 1,50    | \$ 750,00          |
| 20 | copias de evaluación x cada subtema x 23 | 0,05    | \$ 46,00           |
| 46 | copias de 23 docentes a 0,10             | 0,10    | \$ 4,60            |
| 23 | certificados                             | 3,00    | \$ 69,00           |
| 23 | CD para cada docente                     | \$ 5,00 | \$ 115,00          |
|    | <b>Total</b>                             |         | <b>\$ 1.042,60</b> |

#### 4.9. Certificación.

Los docentes para recibir el certificado del curso de aprobación deberá tener el 90% de asistencias es decir no podrá faltar más de dos días que significa 4 horas porque cada día se trabajará 2 horas en las cuales se llevará un control mediante firma de entrada y salida del curso.

#### 4.10. Bibliografía.

Ausubel, D. (1980). Retención y aprendizaje significativo por recepción. En D. Ausubel, Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo (pp.107-151). México: Ed. Trillas.

Bandura, A. (1984). Teoría del aprendizaje social. Madrid: Espasa-Calpe

Carriazo, M. (2009). Cómo hacer el aprendizaje significativo. Ediciones. Santillana S.A. Editorial. Ana Lucia de Escobar. Quito-Ecuador.

Gonzales, J. (2007) John Dewey y la Pedagogía progresista .En J. Trilla 4º Edición. Barcelona.

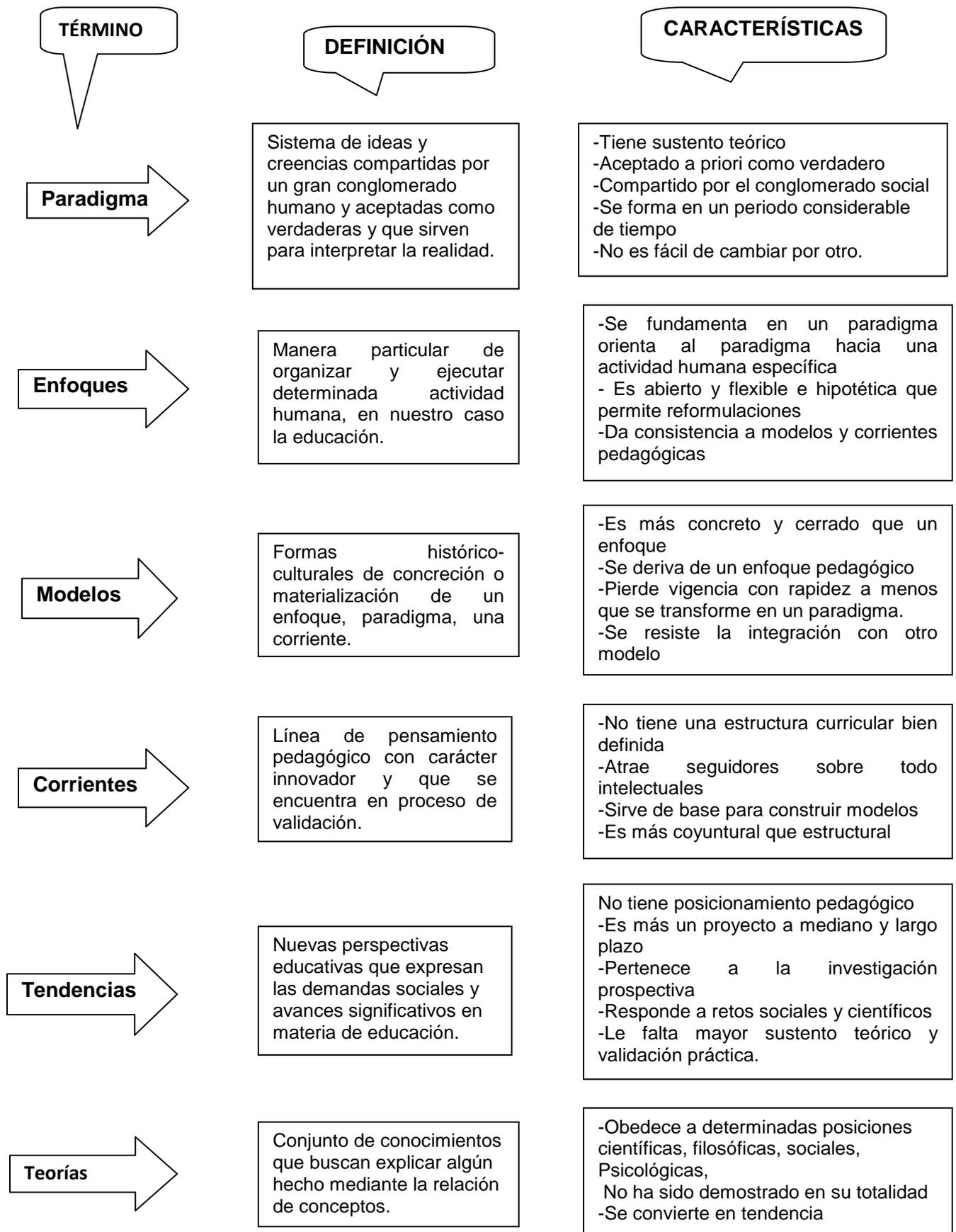
Ordoñez, Claudia Lucía (2004) Pensar pedagógicamente desde el constructivismo. De las concepciones de la prácticas pedagógicas. Revista de Estudios sociales N° 19

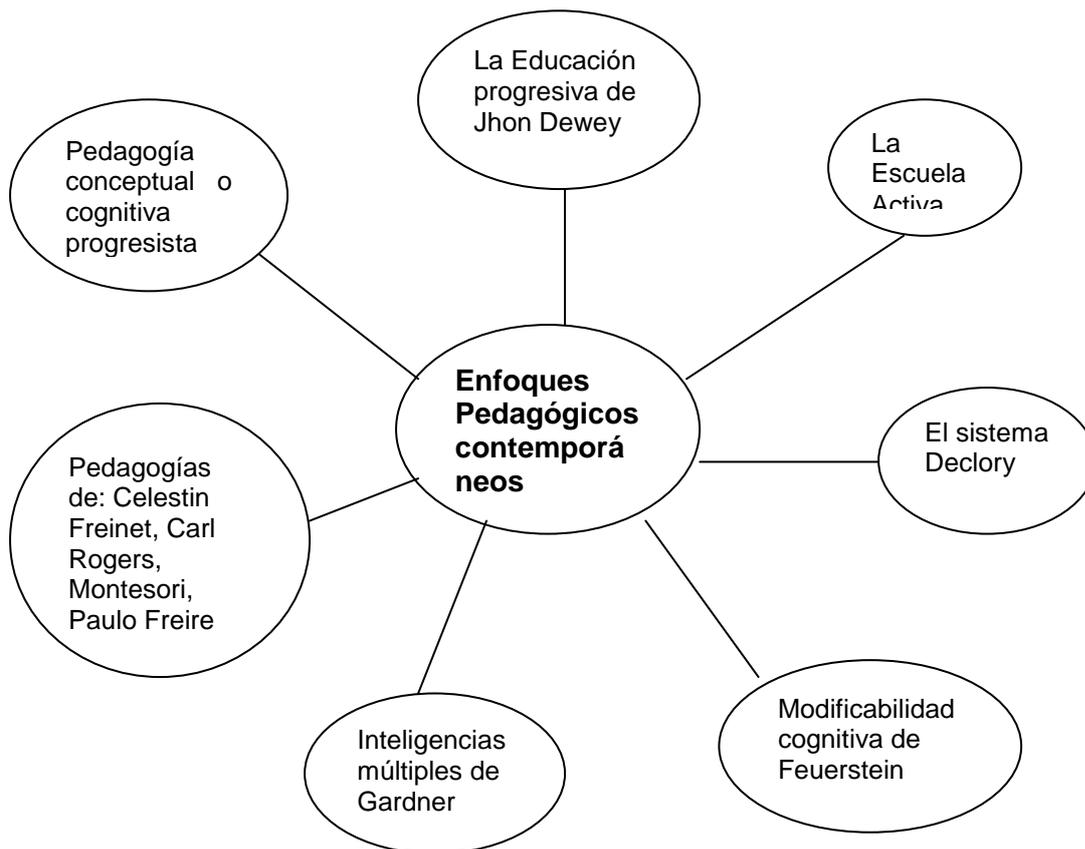
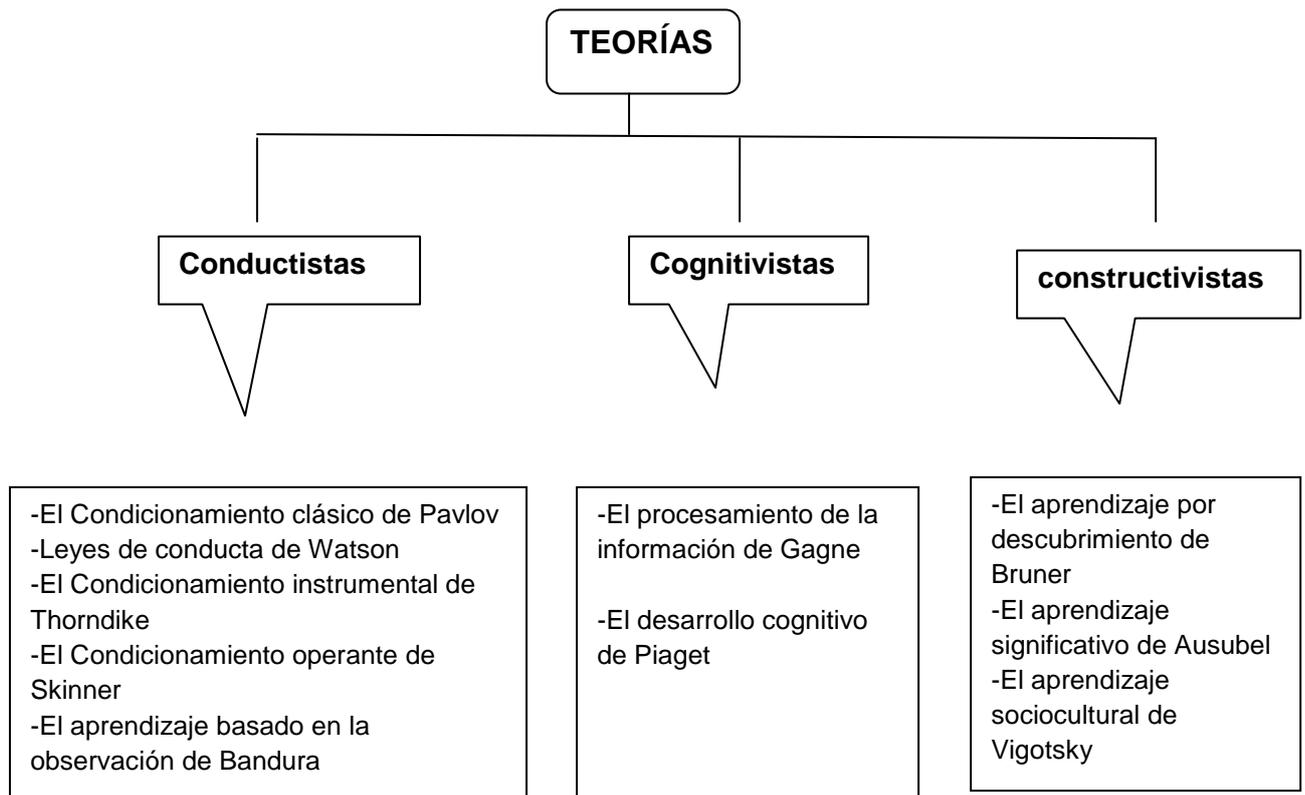
Papalia, D., Wendkos, S. (1987). Psicología. México: McGraw Hill.

Schunk, D. (1997). Teorías del aprendizaje (2nda Ed.). México: Pearson Educación.  
Arancibia V., Herrera P. y Strasser K. Teorías Psicológicas aplicadas a la educación.  
Teorías Conductuales del aprendizaje. Recuperado de: [galeón.com/nada/parte2.pdf](http://galeón.com/nada/parte2.pdf)

Zubiria, J., (1994). Tratado de Pedagogía conceptual. Los Modelos Pedagógicos: Fondo de publicaciones Bernardo Herrera Merino. Bogotá.

#### 4.11 Anexos del curso





## CONCLUSIONES

Luego de la investigación realizada en el Colegio Técnico Nacional “Atahualpa” se llegó a las siguientes conclusiones:

**a.-** Los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Nacional “Atahualpa” en mayor porcentaje tienen título de tercer nivel en Educación y prestan sus servicios de acuerdo a su especialidad, no obstante necesitan mayor capacitación, y les gustaría seguir maestrías en Administración Educativa y Gestión y en cuanto a capacitaciones el mayor porcentaje necesitan en Pedagogía, se evidencia la predisposición y deseo de seguir formándose para responder a las expectativas del gobierno nacional.

**b.-** Las técnicas y estrategias que se utiliza en el aula deben ser cada vez más innovadoras por eso los docentes del mencionado colegio consideran que los cursos de formación deben desarrollarse tomando en cuenta los aspectos teóricos y teóricos/prácticos con la finalidad de poner en práctica los conocimientos con técnicas y estrategias adecuadas para que el estudiante aprenda.

**c.-** Para poder cumplir con las expectativas del colectivo los docentes en un 100% creen que si es importante seguir capacitándose y les gustaría que dichas capacitaciones sean de forma presencial y de lunes a viernes.

**d.-** Los cambios en materia educativa que se han dado en nuestro país exige mayor capacitación sin embargo los docentes manifiestan en mayor porcentaje que los obstáculos para capacitarse son los altos costos de los cursos, los temas no están de acorde a su labor y por falta de tiempo, aún así han asistido a los curso dados por el gobierno quienes lograron un cupo.

**e.-** En la investigación realizada se evidenció que a las autoridades del Colegio les hace falta propiciar la formación permanente de los docentes y fomentar la participación en cursos, por lo tanto la propuesta del curso sobre Teorías del aprendizaje será una guía que ayudará a suplir las necesidades del profesorado investigado.

**f.-** La investigación teórica tiene relación con lo investigado ya que la formación docente ha sido y seguirá siendo objeto de estudio debido a que el docente es el responsable del mejoramiento de la calidad educativa.

## RECOMENDACIONES

Luego de emitir las conclusiones se presenta las debidas recomendaciones:

**a.-** Consciente de que la formación, capacitación y actualización de un docente debe ser permanente, me permito sugerir a los docentes del colegio “Atahualpa” seguir la Maestría ya que nunca es tarde para seguir preparándose y con los cambios que se ha dado en educación es necesario potenciar no sólo el desarrollo personal sino cambiar actitudes y métodos de enseñanza adaptados a su realidad y poder cumplir con las exigencias laborales y de la sociedad.

**b.-** En nuestra provincia hay capacitadores muy buenos que con la predisposición, organización y un mínimo de aporte económico por docente se puede contactar a un facilitador para que en la misma institución se les capacite en temas que necesiten solicitando que sean teóricos/prácticos, aprovechando los recursos que cuenta la institución.

**c.-** Los docentes del colegio investigado deben dar un poco más de ellos y asistir a cursos aunque no sean solo de lunes a viernes, todo está en querer hacerlo.

**d.-** Es responsabilidad de los docentes vencer los obstáculos buscar la manera de financiar su formación o capacitación, hoy existen instituciones que dan facilidad, ya sea préstamos o becas y en cuanto a la falta de tiempo se debe organizar mejor con su familia, y sobre todo tener la fuerza de voluntad y predisposición para adquirir más conocimientos ya que la labor que desempeñan es inmensa porque se trabaja con seres humanos.

**e.-** Las autoridades del plantel deben realizar talleres de sensibilización, con el fin de que los docentes se sientan comprometidos y motivados para asistir y participar activamente en capacitaciones permanentes, se sugiere aplicar la propuesta del curso de formación sobre Teorías del aprendizaje para satisfacer la necesidad detectada mediante la investigación.

**f.-** Hoy existe muchos recursos tecnológicos que permiten autoeducarse sugiero leer temas relacionados a las Necesidades de formación que será de mucha ayuda en la práctica docente.

## BIBLIOGRAFÍA

Albornoz. (1984). Importancia de la familia como primera opción educativa. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/EDUPEL/importancia-de-la-familia-como-primera-opcion-educativa-de-la-escuelahilda>

Alonso, et al. (1997). Rol del alumno. Recuperado de: [http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo\\_2/rol\\_alumno.htm](http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/cep21/modulo_2/rol_alumno.htm)

Bolívar, (2008). El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar Recuperado de: [www.site.unican.es/ Ponencia 3. pdf](http://www.site.unican.es/)

Brazelton y Greenspan, (2005). Importancia del contexto familiar en el desarrollo infantil. Recuperado de: [http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1\\_num1/m-mir/contexto.html](http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num1/m-mir/contexto.html)

Carlos M., y Denise V., (2009) Desarrollo Profesional docentes, ¿Cómo se aprende a enseñar? Editorial Narcea, S.A. Ediciones Amazon Madrid España. Recuperado de: [books.google.com.ec/books?isbn](http://books.google.com.ec/books?isbn)

Casanova (2003). Evolución del concepto de formación profesional. Recuperado de: [www.eumed.net/libros-gratis/2010a/634/Evolucion del concepto de formación profesional.](http://www.eumed.net/libros-gratis/2010a/634/Evolucion%20del%20concepto%20de%20formacion%20profesional)

Coombs (1971) La crisis mundial de la educación. Barcelona. Península. Recuperado de: [La educación en el siglo XXI .cmapspublic2.ihmc.us/rid=1279035477015\\_658449089\\_20060/la educación del siglo XXI pdf](http://www.cmapspublic2.ihmc.us/rid=1279035477015_658449089_20060/la%20educacion%20del%20siglo%20XXI.pdf)

-Colen (1995) D'Hainaut (1979) Hewton (1988),Bradshaw (1972).El diagnostico de necesidades de formación Tipos de necesidades formativas Recuperado de: [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf)

De la Mora, G., (1968). Prólogo a la didáctica magna de comercio. México. Editorial Porrúa.

Díez Hochleitner, R. (1998). Aprender para el futuro: nuevo marco de la tarea docente. Madrid: Fundación Santillana. 36.

Delors, J. y otros. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana-Ediciones UNESCO.

Dipboye, (1994) y Goldstein (1993), Detección de las necesidades formativas: Recuperado de: <http://www.idiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>

Elmore, (2010). El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar. Recuperado de: [www.site.unican.es/ Ponencia 3. pdf](http://www.site.unican.es/)

Fernández Cruz (1995) La edad del profesorado en los procesos de enseñanza-aprendizaje Recuperado de: [www.ugr.es/.../Edad%20en%20E-ALE%20\\_f%20Serrano.](http://www.ugr.es/.../Edad%20en%20E-ALE%20_f%20Serrano)

Fox (1985) ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores? Recuperado de: [www.tendenciaspedagógicas.com/Artículo/1999\\_04\\_01](http://www.tendenciaspedagógicas.com/Artículo/1999_04_01) Pdf

Fuentes, (2008) La formación docente. Recuperado de: [www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103\\_Magyoly.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103_Magyoly.pdf)

Gairín, J., (1996). La detección de necesidades de formación. Barcelona. Editorial CIFO de la UAB. P.71-116.

Gairín, J., (1997). La planificación y el desarrollo de planes, Barcelona. Editorial Praxis 151-201

García. J., (1999). Formación del profesorado. Necesidades y demandas. Barcelona-España. Editorial Praxis.S.A.

García;(2004) La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes educativos de calidad en la enseñanza. Recuperado de: <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

Gómez, (2006), Técnicas e instrumentos de investigación. Recuperado de: [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas\\_instrumentos.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html)

Goldstein (1986,1993), (Dipboye, 1994; Goldstein 1993), (McGehee y Thayer, 1961), Silberman (1990), Ford y Kraiger (1995). Detección de las necesidades formativas: Recuperado de: <http://www.idiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>

Gonzales, R. y Gonzáles M. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación Vol.43 (6), (ISSN:1681-5653)

Hewton (1988) El diagnostico de necesidades de formación Tipos de necesidades formativas. Recuperado de: [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/\\_private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnosticonecesidades.pdf)

Imbernón. F., (2000). "La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía". En Memorias del I Congreso Internacional: Docencia Universitaria e Innovación. Barcelona .Intervención Educativa. Murcia. Pp. 25-27.

Jaramillo, F.,(2012). Proyecto de Investigación I. Loja-Ecuador, Editorial EdiLoja.

Jaramillo, F.,(2012). Proyecto de Investigación II. Loja-Ecuador, Editorial EdiLoja.

Kauffman (1982: 73) Los análisis de Necesidades en la intervención Psicopedagógica

Kaufman,R.(1988, pp.58-59) Tema 5 Evaluación de necesidades. Recuperado de: <http://aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf>

Krichesky y Murillo (2011), El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar  
Recuperado de: [www.site.unican.es/](http://www.site.unican.es/) Ponencia 3. pdf

Lastre, (2003) La formación docente. Recuperado de:  
[www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103\\_Magyoly.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103_Magyoly.pdf)

Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General. Primera edición: octubre de 2012, ISBN: 978-9942-07-301-3

-Ley Orgánica de Educación Intercultural Art. 117 del 31 de marzo del 2011 acuerdos ministeriales 135-11 y 313-11, de abril y septiembre

Linda J. Waite y Maggie Gallagher (2000) Por qué el matrimonio es importante para la sociedad. Recuperado de:[www.aciprensa.com/Familia/valormatrimonio.htm](http://www.aciprensa.com/Familia/valormatrimonio.htm).

Longas, Martínez, Debardieux, ( 2012) El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar Recuperado de: [www.site.unican.es/](http://www.site.unican.es/) Ponencia 3. Pdf

López, M.,(2008) La Importancia de los Estudios de Postgrado. Recuperado de:  
<http://danydimples.blogspot.com/2008/06/el-nuevo-enfoque-de-los-postgrados-en.html>

Llorens, L. (1995). Notas para la inauguración de la conferencia sobre excelencia educativa organizada por la Universidad Autónoma de Guadalajara, en: Memorias sobre Excelencia Educativa. Abril de 1995. 7-10.

McGehee y Thayer, (1961). Detección de las necesidades formativas: Recuperado de:  
<http://www.idiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>

McGriff, S.J. (2000) Proyecto para el análisis de necesidades formativas –Universidad de Coruña. Recuperado de: [www.udc.es/cufie/ufa/pas/documentos/proyecto\\_castelan.pdf](http://www.udc.es/cufie/ufa/pas/documentos/proyecto_castelan.pdf)

-Oricoechea, F., (1999).La profesionalización académica en Colombia. Bogota: Tercer Mundo Editores- IEPRI

Paz (2005) La formación docente. Recuperado de:[www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103\\_Magyoly.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103_Magyoly.pdf)

Pérez, M.,(1995-2000). Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa. Madrid. Editorial Narcea.

Pheby,( 1988, pág. 14).Evolución científica y metodológica de la economía. Recuperado de:  
<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-evol/rgl-metod.pdf>

Poder Ejecutivo Federal. (1996). Plan de Desarrollo Educativo 1995-2000. México: SEP. 153-154.

Registro oficial No.417.31 de marzo de 2011 Ley orgánica de Educación Intercultural. Quito.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Recuperado de: [http://www.cristorey.educ.ec/...Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cristorey.educ.ec/...Reglamento_LOEI.pdf)

Revista trimestral latinoamericana y caribeña de desarrollo sustentable (2004) Una nueva educación para un nuevo mundo, No. 8, Vol.2

Robalino, C., y Magaly (2005). ¿Actor o protagonista?; Dilemas y responsabilidades de la profesión docente. Revista PRELAC. Protagonismo docente en el cambio educativo N° 1

Romo, M (2003) Análisis estadístico del Recurso Humano de la Educación fiscal del Ecuador, Tesis de Grado ESPOL, Guayaquil –Ecuador Recuperado de: [www.dspce.Espol.edu.ec/bitstream/.../2095/...4074.pdf](http://www.dspce.Espol.edu.ec/bitstream/.../2095/...4074.pdf)

Roald Hoffmann y Sandra Y. McGuire, "Teaching and Learning Strategies That Work," Letters, Science 325: 1203-1204, 4 September 2009.

Sanz, O., (1990). Evaluación de Programas en Orientación Educativa. Madrid. Editorial Pirámide.

Sanz (1990), Los análisis de Necesidades en la intervención Psicopedagógica

Schon, D.(1992.) La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de las profesiones. Barcelona. Editorial. Paidós.

Silberman, (1990). Detección de las necesidades formativas Recuperado de: <http://www.idiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>

Sikes, (1985) La edad del profesorado en los procesos de enseñanza-aprendizaje Recuperado de: [www.ugr.es/.../Edad%20en%20E-ALE%20\\_f%20Serrano](http://www.ugr.es/.../Edad%20en%20E-ALE%20_f%20Serrano).

Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio. Reglamento General a la Ley Orgánica Educación Intercultural.

Tedesco (1998). La importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>

Tejada (1997). Función docente y formación para la innovación. El docente acción mediadora, EDIUOC, Barcelona.

Tejedor, F., (1990). Perspectivas metodológicas del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. En actas del V seminario de Modelos de investigación educativa. Murcia, p.25-27.

Tejedor, F., (1990). Perspectivas metodológicas del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. Revista de investigación N°8 (16)p.15-37.

Torres, R.,(2005).¿Qué rol docente para qué modelo de sociedad?.Revista colombiana de educación N°47, Bogotá. Centro de investigaciones Pedagógica Nacional.

Torres. M., (2005). La función del docente: entre los compromisos éticos y la valoración social.Oscar Ibarra-Colombia. Recuperado de: [http://www.oei.es/docentes/articulos/funCion\\_docente\\_compromisos\\_eticos\\_ibarra.pdf](http://www.oei.es/docentes/articulos/funCion_docente_compromisos_eticos_ibarra.pdf)

Torres, R.,(1998). Nuevo papel docente ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo?, revista perfiles educativos N° 82. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtpdfRed.Jsp?Cve=13208202>

UNESCO (1989) Concepto de la UNESCO de formación profesional Recuperado de: <http://anitas.lacoctelera.net/post/2008/01/26/concepto-la-unesco-formaciain-profesional>

Vendrell. J., Barcelona.UNED. Recuperado de:<http://www.uned.es/educaciónXX1/pdfs/05-06.pdf>

Vezub,L.,(2005) Tendencias internacionales de desarrollo profesional docente. La experiencia de México, Colombia, Estados Unidos y España. En artículos sobre formación docente. España: AECl-OEI.

Witkin y Altschuld, (1996). Tema 5 Evaluación de necesidades. Recuperado de: <http://aborges.webs.ull.es/ep%20tema%205.pdf>

-Zabalza, M., (1995).Diseño y desarrollo curricular. 6º edición, Madrid. Editorial Narcea.

Zemke (1984). Desarrollo de un curso de formación eficaz. Recuperado de: [Ucanr.educ/sites/GAP/newletters/Desarrollo\\_de\\_un\\_Curso41399.pdf](http://Ucanr.educ/sites/GAP/newletters/Desarrollo_de_un_Curso41399.pdf)

Zilberstein.et.al.,1999; Perales.et.al.,2000; Mota 2004 Enseñar y aprender: conceptos y contextos. Recuperado de: [www.bibliociencias.cu/gsd/collect/libros/archives/HASHd99c.dir/doc.pdf](http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/libros/archives/HASHd99c.dir/doc.pdf)

## ANEXOS

1.- Autorización del Sr. Rector con sellos de respaldo

### 2.- Datos informativos

- Maestrante:** María Purificación Romero Orellana
- Institución educativa a investigar:** Colegio Nacional "Atahualpa"
- Sr. Rector (nombre):** Sr. Hernán Aguirre R.
- Teléfono institucional:** 2878-048
- Dirección de la institución educativa:** Provincia Pichincha, cantón Quito, parroquia Amaguaña (parroquia rural)
- Número total de docentes de bachillerato:** 23 profesores

La finalidad de solicitar esta información, es para evitar que existan dos o más maestrantes realizando el trabajo investigativo en una misma institución educativa.

Gracias

ACEPTADO





Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

## 1. DATOS INSTITUCIONALES

|   |   |        |   |   |                |   |                               |                 |                    |                               |    |    |
|---|---|--------|---|---|----------------|---|-------------------------------|-----------------|--------------------|-------------------------------|----|----|
| <b>1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:</b> _____   |   |        |   |   |                |   |                               |                 |                    |                               |    |    |
| <b>1.2. Provincia:</b> _____  |   |        |   |   |                |   | Ciudad: _____                 |                 |                    |                               |    |    |
| <b>1.3. Tipo de institución:</b>  |   | Fiscal | 1   | Fiscomisional                                   | 2              | Municipal                                   | 3                             | Particular      | 4                  |                               |    |    |
| <b>1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:</b>  |   |        |   | Bachillerato en ciencias                        |                | 5   | Bachillerato técnico          |                 | 6                  |                               |    |    |
| <b>1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:</b>  |   |        |   |   |                |   |                               |                 |                    |                               |    |    |
| <b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>   |   |        |   |   |                |   |                               |                 |                    |                               |    |    |
| a. Producción agropecuaria  |   | 1      | b. Transformados y elaborados lácteos   |   | 2              | c. Transformados y elaborados cárnicos      |                               | 3               | d. Conservería     | 4                             |    |    |
| e. Otra, especifique cuál: _____  |   |        |   |   |                |   |                               |                 | 5                  |                               |    |    |
| <b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>   |   |        |   |   |                |   |                               |                 |                    |                               |    |    |
| B<br>A<br>C<br>H<br>I<br>L<br>L<br>E<br>R<br>A<br>T<br>O<br>S   | 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 |    |    |
| <b>2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:</b> |    |              |    | SI        | 15 | NO | 16 |
| <b>2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:</b>                  |    |              |    | 1°        | 17 | 2° | 18 |
| <b>2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:</b>                           |    |              |    | 3°        | 19 |    |    |

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola

|   |   |                         |   |
|---|---|-------------------------|---|
| 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:

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

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

(marque, sólo si tiene

|                     |   |                              |   |
|---------------------|---|------------------------------|---|
| 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:  
*interés)*

(Señale el tipo de formación de mayor

|             |   |   |
|-------------|---|---|
| a. Maestría | 3 | En el ámbito educativo. Especifique: _____<br>En otro ámbito. Especifique : _____ |
| b. PhD      | 4 | En el ámbito educativo. Especifique: _____<br>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:  
*atraen)*

(señale las alternativas que más le

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite  
(alternativas)

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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



En la fotografía vemos los docentes contestando el cuestionario.



El Sr. Rector también contesto el cuestionario, el primero a lado del nacimiento.



Los docentes contestando el cuestionario a quienes agradezco infinitamente.