



**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  
Experimental Pio Jaramillo Alvarado sección matutina, de la provincia  
de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR:** Inga Ordóñez, Gabriela Cecibel.

**DIRECTOR:** Placencia Tapia, Miury Marieliza, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA  
2014**

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

Magíster.

Placencia Tapia Miury Marieliza.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Experimental Pio Jaramillo Alvarado sección matutina, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013, ha sido orientado y revisado Durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Inga Ordóñez Gabriela Cecibel declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Experimental Pio Jaramillo Alvarado sección matutina, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Miury Marieliza Placencia Tapia 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.....  
Autor: Inga Ordóñez Gabriela Cecibel  
Cédula: 1103982482

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo, está dedicado a mi amada familia, quienes han sido pilar fundamental en mi vida y preparación académica, que con gran amor y paciencia han sabido guiarme. A mi adorada niña Paloma Almudena, quien es mi soporte y la gestora de mi dedicación y perseverancia en el cumplimiento de mis metas, las cuales están enfocadas hacia el beneficio y crecimiento de nuestra sociedad.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar quiero agradecer a Dios mi Señor, quien con su mano divina me ha guiado en la finalización de mis estudios y desarrollo de esta investigación. A la Universidad Técnica Particular de Loja por la oportunidad que nos brinda a los profesionales a seguir preparándonos académicamente, formando así profesionales comprometidos con el adelanto de la sociedad.

Un especial agradecimiento a mi directora de tesis Mgs. Miury Marieliza Placencia Tapia, que con su guía y orientaciones acertadas, me permitió un buen desarrollo de mi trabajo investigativo. Gracias a todo el personal docente y administrativo de mi querida Universidad, quienes han sido asesores y motivadores en el transcurso y finalización de mis estudios.

# INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
<b>CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Necesidades de Formación.....</b>	<b>2</b>
1.1 Concepto.....	2
1.1.1 Tipos de necesidades formativas. ....	3
1.1.2 Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.3 Necesidades formativas del docente. ....	11
1.1.4 Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’ Hainaut, de Cox y deductivo). ....	14
<b>1.2 Análisis de las necesidades de formación. ....</b>	<b>17</b>
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.....	21
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	23
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos). ....	25
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	26
1.2.1.5 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal.....	30
<b>1.2.2 Análisis de la persona.....</b>	<b>32</b>
1.2.2.1 Formación profesional.....	32
1.2.2.1.1 Formación Inicial.....	34
1.2.2.1.2 Formación profesional docente. ....	35
1.2.2.1.3 Formación Técnica. ....	36

<b>1.2.2.2 Formación continúa</b> .....	<b>37</b>
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje. ....	39
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. ....	40
1.2.2.5 Características de un buen docente. ....	41
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	43
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	44
<b>1.2.3 Análisis de la tarea educativa</b> .....	<b>45</b>
1.2.3.1 La función del gestor educativo. ....	46
1.2.3.2 La función del docente. ....	48
1.2.3.3 La función del entorno familiar. ....	49
1.2.3.4 La función del estudiante.....	50
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender. ....	52
<b>1.3 Cursos de Formación</b> .....	<b>52</b>
1.3.1 <i>Definición e importancia de la capacitación docente.</i> ....	53
1.3.2 <i>Ventajas e Inconvenientes</i> .....	55
1.3.3 <i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i> .....	56
1.3.4 <i>Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.</i> .....	57
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b> .....	<b>59</b>
2.1 Contexto.....	60
2.2 Participantes.....	64
2.3 <i>Diseño y Métodos de Investigación</i> .....	68
2.3.1 <i>Diseño de la Investigación</i> .....	68
2.3.2 <i>Métodos de Investigación</i> .....	69
2.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación. ....	70
2.4.1 <i>Técnicas de Investigación</i> .....	70
2.4.2 <i>Instrumentos de Investigación.</i> .....	71
2.5 Recursos.....	72
2.5.1 <i>Talento Humano</i> .....	72
2.5.2 <i>Materiales</i> .....	72
2.5.3 <i>Económicos</i> .....	73
2.5.4 <i>Procedimiento</i> .....	73
<b>CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>75</b>

3.1 Necesidades Formativas.....	76
3.2 Análisis de la formación.....	91
3.2.1 <i>La persona en el contexto formativo</i> .....	91
3.2.2 <i>La organización y la formación</i> .....	95
3.2.3 <i>La tarea educativa</i> .....	101
3.3 Los Cursos de formación.....	106
<b>CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN</b> .....	<b>112</b>
4.1 Tema del Curso.....	113
4.2 Modalidad de estudio.....	113
4.3 Objetivos.....	113
4.4 Dirigido a:.....	114
4.4.1 <i>Nivel formativo de los destinatarios</i> .....	114
4.4.2 <i>Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios</i> .....	114
4.5 Descripción del curso.....	115
4.5.1 <i>Contenido del curso</i> .....	116
4.5.2 <i>Desarrollo de Contenidos del Curso de Capacitación</i> .....	116
4.6 Metodología.....	126
4.7 Evaluación:.....	128
4.8 Duración del Curso.....	130
4.9 Cronograma de Actividades a Desarrollarse.....	131
4.10 Costos del curso.....	137
4.11 Certificación:.....	137
<b>BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO</b> .....	<b>138</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>139</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>140</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>141</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>144</b>



## RESUMEN

La presente investigación busca identificar, diagnosticar y analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, que ofrece bachillerato técnico y en ciencias. El mismo que está ubicado en la ciudad de Loja,

La información alcanzada, se lo hizo a través de la aplicación de encuestas a los docentes que imparten clase a los diferentes años de bachillerato y al director de la institución.

Como resultado se determinó que los docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo perciben la falta de formación en dos temas específicos tales como el escaso conocimiento de las nuevas reformas curriculares, las cuales han sido modificadas por nuestro actual gobierno, y la falta de manejo de herramientas tecnológicas, las cuales hoy en día son esenciales para el proceso de enseñanza- aprendizaje.

El curso de formación se lo ha desarrollo en función del uso y manejo de herramientas tecnológicas, que tiene como objetivo actualizar a los docentes en la aplicación y uso de diferentes programas y componentes tecnológicos en la enseñanza, de tal manera de mejorar su desempeño en el aula.

**Palabras claves:** necesidades formativas, formación profesional, la tarea educativa, Bachillerato General Unificado (BGU), capacitación docente, uso y manejo de herramientas tecnológicas.

## **ABSTRACT**

The main focus of research is to identify, diagnose and analyze the needs of training for the educators of Pio Jaramillo Alvarado High School. This institution offers technical and science education. This school is located in the city of Loja.

The data was obtained through surveys to the educators who teach the different years of high school and the principal director of the institution.

As a result, it was determined that the educators who work at Pio Jaramillo High School perceive the need for training in two specific areas, for instance the limited knowledge of the new curricular reforms, which have been modified by our current government, and the lack of skills to use and handle technological resources, those which nowadays are essential for the teaching – learning process.

The training course has been developed taking into consideration the use and manipulation of technological tools which main objective to update the educators, so they can apply and use the different programs and technological components involved in teaching in such a way that their performance within the classroom improves.

**Key words:** formative needs, professional training, educational task, General Unified Baccalaureate (GUB), educational qualification, use and handling of technological tools

## INTRODUCCIÓN

El propósito general de esta investigación es diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del “Colegio Fiscal Experimenta Pio Jaramillo Alvarado”, sección matutina.

En Ecuador, el gobierno nacional ha realizado una serie de cambios en sus políticas educativas, promoviendo así la evaluación de las instituciones y docentes quienes las conforman, con el fin de medir sus capacidades de enseñanza y actualización de conocimientos. De hecho, en la búsqueda de mejorar el nivel de educación en nuestro país, el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación ha promovido el bachillerato general unificado (BGU), el cual se basa en bachillerato en ciencias y bachillerato técnico, debido a estos cambios se han visto en la obligación de cambiar el currículo educativo, el cual implica cambios en los métodos, estrategias y forma de evaluación a los alumnos en su rendimiento académico. La interrogante surge cuando no se sabe con certeza segura, si los docentes están totalmente capacitados para este nuevo cambio en el currículo y malla curricular propuesta por el gobierno o si necesitan de alguna formación adicional para poder llevar este nuevo proceso.

Es importante mencionar, que el (BGU) se puso en marcha desde el 2011, y desde su inicio ha generado una serie de descontentos tanto en profesores como padres de familia y alumnos en sí. Considerándose este un excelente tema de investigación que ayudara a dar una solución o visión sobre las necesidades que presentan los docentes de esta institución. Por otro lado, cabe mencionar que este tema es nuevo en nuestro país, que lo cual no existen investigaciones previas sobre el tema.

Sin embargo, cabe resaltar que existen algunas, investigaciones planteadas en otros países, tales como el “diagnóstico de necesidades de formación de profesores universitarios”, realizado en Madrid por la universidad Politécnica de Madrid la cual concluyo que “el diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente”, es decir mediante la detección de las necesidades se formularan nuevas estrategias para cubrirlas y generar una enseñanza de calidad y de altura a las nuevas exigencias educacionales. Adicionalmente, un estudio realizado en, Madrid, por la Universidad Complutense en el 2001, concluyo que las necesidades de formación de los docentes muestra una fase

importante relacionada con la observación, evaluación y análisis de su práctica docente. Lo cual implica una crítica profunda y reflexión del modo de su enseñanza.

La presente investigación se realizó con la aplicación de métodos, técnicas y procedimientos que fueron realizados inicialmente por la exploración de la literatura sobre el tema de investigación, lo cual me permitió seleccionar el material científico para la redacción del marco teórico. Por otro lado, Los materiales usados, fue el cuestionario el mismo que fue aplicado a los docentes de bachillerato del colegio Experimental Pío Jaramillo Alvarado” sección matutina. Con la disposición de todos los docentes, directivos de esta institución y la aplicación de los diferentes métodos, se ha logrado desarrollar la investigación de manera factible. El objetivo general de la investigación fue: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país en el periodo 2012 2013. Del presente objetivo se desglosan los objetivos específicos siguientes:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

El principal objetivo de la investigación se desarrolló con gran efectividad, ya que la investigación fue realizada en un colegio que ofrece bachillerato técnico o en ciencias y las encuestas fueron receptadas a los docentes de bachillerato del periodo académico 2012-2013. Adicionalmente, los fundamentos teóricos, ayudaron a respaldar y apoyar los resultados encontrados a través de la aplicación de los cuestionarios y se logró diagnosticar un cierto tipo de necesidades formativas que enfrentan los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado.

Por otro lado, el curso de formación está enfocado en las conclusiones encontradas en el desarrollo de esta investigación que permitirá a los docentes de esta institución mejor su desempeño en el aula.

La principal conclusión sobre esta investigación fue la falta de formación en el uso de herramientas y medios tecnológicos, por lo tanto se sugiere un curso práctico sobre el manejo de todas estas herramientas que ofrece la tecnología para el ámbito educativo.

## **CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO**

# **1. Necesidades de Formación**

## **1.1 Concepto.**

Las necesidades formativas nacen del gran cambio que sufre la sociedad con la aparición de nuevas tecnologías, los procesos de comunicación y económicos que proyectan nuevas formas de actividad y relaciones humanas. El ser humano, y en especial el profesional deben mantenerse en capacitación continua para estar acorde con las nuevas tendencias en formación profesional, si desea alcanzar el éxito y ser un ente productivo para su institución y labor como educador. Montero (1992) sostiene que las necesidades de formación es un conjunto de problemas carencias, deficiencias y deseos que los docentes o trabajadores perciben en el desarrollo de su ejercicio. Esto significa que los propios profesionales conocen y analizan las necesidades de actualización en sus conocimientos y desarrollo de habilidades, las mismas que son puestas en práctica día a día en su labor académica, por lo cual requieren de una capacitación inmediata enfocada en la necesidades primordiales que presente el conjunto de docentes.

Por otro lado, Gairín (1996) señala que en el campo de formación, las necesidades son entendidas como “necesidad percibida por los sujetos, que está basada en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinada carencia”. Es decir, que los entes que conforman parte de la institución o empresa son conscientes de la falta de formación en diferentes áreas o temas relacionados con su actividad diaria, lo cual los lleva a pensar en formas de resolver la falta de carencias de los mismos

Razón por la cual los dirigentes o directivos de la institución buscan una solución a las carencias que presenta su grupo de trabajo, tratando de actualizarlos en conocimientos, estrategias y habilidades con el fin de conseguir excelencia académica enfocada a los nuevos retos que la constante evolución de la sociedad nos presenta a diario.

Adicionalmente, González (2007) sostiene que 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” (p. 4). Esto supone que no todos los docentes o educadores de una misma institución tienen la misma carencia o falta de formación en determinados temas o áreas, cada quien posee sus habilidades y conocimientos lo cual le permitirá crecer o devaluarse en el desarrollo de su trabajo. Los docentes se capacitarán de acuerdo a sus necesidades con el propósito de mejorar y no quedar obsoletos en temas antiguos.

Las necesidades de formación no solamente son percibidas en el ámbito de la educación, son percibidas en todas las áreas y campos de trabajo, tal así que Rodríguez y Medrano (1993) afirman que “cada vez más, las empresas conciben la formación continua de sus empleados como una inversión”, es decir, como parte integral de las estrategias que la empresa o institución utiliza para mantener su competitividad en el mercado laboral. Esto significa, que toda institución o empresa debe capacitar a su personal, con el fin de no quedar obsoletos con las nuevas tecnologías, teorías, exigencias de la sociedad y más; logrando así una competitividad en el mercado y un personal altamente capacitado en su labor a realizar.

Las necesidades de formación claramente como se ha enunciado desde el principio son carencias que sufren cierto grupo o persona en relación al desempeño de su trabajo, las mismas que no le permiten realizar labores de calidad enfocadas a las nuevas tendencias en educación. Estas necesidades de formación las podemos detectar a través de la aplicación de instrumentos, métodos o ya sea porque el individuo percibe por sí mismo la carencia de las mismas, las cuales deberían ser expuestas a los dirigentes de la institución y buscar una solución inmediata y oportuna.

De hecho existen algunos tipos de necesidades de formación, que se expresan en académicas, empresariales, y demás ramas o campos educativos o laborales, las mismas que van siendo organizadas de acuerdo a su nivel de importancia. En este caso nos enfocaremos en los tipos de formación relacionados a la docencia.

### ***1.1.1 Tipos de necesidades formativas.***

Las necesidades formativas van acompañadas de diferentes tipos de necesidades basadas en criterios diversos y atendiendo al interés de los procesos de investigación y relación con los diversos campos de estudio.

Los tipos de necesidades formativas tienen diferentes enfoques planteados por los investigadores, los cuales son acoplados a determinados campos de estudio. En este caso haremos referencia a Bradshaw (1972) quien sostiene que las necesidades de formación están divididas en cinco grupos los cuales son las necesidades normativas, sentidas, expresadas, comparativas y prospectivas. A continuación detallaremos cada una de ellas.

### **Necesidades Normativas:**

Esta hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado este por acuerdos, normas o propuestas. El concepto de necesidad de asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con esta.

Este tipo de necesidades es de gran relevancia, ya que permite establecer exigencias normativas que regulen y evalúen el sistema de funcionamiento de la institución o entidad. De hecho el desarrollo de la tarea educativa no solamente se presenta en el aula frente a los alumnos en donde se debe seguir y respetar una serie de normas, por el contrario se debe tomar muy en cuenta las exigencias y requerimientos que presenta la institución para un buen vivir en el clima institucional entre compañeros docentes y con alumnos.

Sin duda alguna, al inicio de todo periodo académico se debe dar a conocer los requerimientos, normas, estatutos, sugerencias y más que presenta la institución debidamente respaldados por el Ministerio de Educación con el fin de no enfrentar problemas futuros durante el desarrollo del trabajo, en la misma y dejar claramente especificado lo que se debe y lo que no se debe hacer. Las necesidades normativas recae en la falta de conocimiento de las mismas por parte de los docentes, de hecho hoy en día nuestro país ha sufrido una serie de cambios en lo relacionado a estatutos, estándares y leyes sobre el sistema educativo, lo cual no ha permitido dar a conocer homogéneamente el cambio de las mismas.

Claramente, se puede decir que la falta o desconocimiento de normas en una institución educativa no brindara una educación de calidad a la sociedad. La aplicación de normas en las instituciones genera docentes comprometidos, alumnos motivados y directores creativos y optimistas en el desarrollo de planes educativos futuros.

A continuación, revisaremos la segunda tipo de necesidades de formación.

### **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

Este tipo de necesidad se enfoca en las necesidades expresas por parte del personal laboral. Es decir, los trabajadores reconocen su falta de formación y llegan a un acuerdo y



expresan sus necesidades a través de diferentes medios, buscando así la solución a las mismas y estar acorde a las exigencias de la institución o empresa donde laboran. Planella y Sáez (2006) argumentan que este tipo de necesidad es experimentada por el individuo y de ahí nace la carencia de la misma la cual es expresada a sus alternos o jefes. Como habíamos mencionado anteriormente el individuo reconoce la falta de formación para el buen desarrollo de sus funciones.

### **Necesidades Expresadas:**

Se presentan por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de estos. Con las tradicionalmente denominadas demanda. Es la necesidad manifestada en algún servicio hacia el que se puedan canalizar solicitudes de ayuda. Dichas necesidades pueden manifestarse a través de tasas de utilización de servicios, listas de espera, etc. Para la mayoría de las decisiones que hacen referencia a la planificación y realización de presupuestos, el factor crítico es la utilización. Si un servicio es utilizado se suele financiar; en caso contrario, no.

Sin embargo, el hecho de que un servicio sea utilizado no implica necesariamente que sea adecuado para las necesidades de la población, ya que la solicitud de un servicio depende de los servicios disponibles en un momento dado; la oferta de recursos siempre condiciona la demanda. Por otra parte, existen intervenciones sociales, sobre todo aquellas que solemos englobar bajo el rótulo de prevención, que normativamente, son las más pertinentes, y que raramente obedecen a una demanda de los afectados por la necesidad.

### **Necesidades Comparativas:**

Estas son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas.

Es decir se basa en la diferenciación o comparación entre dos grupos de individuos o personal que labore en determinada institución o empresa y tengan necesidades en común. Es decir estos dos grupos corresponden a un mismo número de trabajadores o docentes que reúnen las mismas características sobre determinada necesidad, de tal manera que se realizan estudios para determinar qué grupo tiene más carencias en términos comparativos y optar por la solución más pertinente sea el caso.

### **Necesidades Prospectivas:**

Este tipo de necesidad afecta en gran parte al diseño curricular. Es decir que los diseños y planes curriculares deben estar enfocados a las exigencias del mañana e incorporar nuevos temas, técnicas, habilidades y contenidos acorde a las exigencias de los alumnos y cambio constante de la sociedad. Es decir, no quedar obsoletos, con contenidos enfocados en el pasado.

De hecho, en nuestro país con los cambios realizados por el actual gobierno, el Ministerio de Educación está trabajando en el desarrollo de nuevos planes curriculares enfocados a las exigencias de una educación de calidad. Razón por la cual empieza desde la capacitación a docentes, implementación de recursos y cambio en el currículo.

En resumen, Bradshaw propone una clasificación de necesidades en función del criterio utilizado para identificar los problemas sociales de una comunidad, de forma que resulta una taxonomía eminentemente práctica, y que es posible poner en relación con los diferentes métodos y técnicas de diagnóstico.

Evidentemente, esta clasificación de tipos de necesidades presentada por Bradshaw (1972) nos ayudara a tener una idea más clara de las mismas lo cual nos ayudara a relacionarlas y comprenderlas con otros tipos de necesidades propuestos por otros investigadores

Moroney (1977) nos presenta otra clasificación de tipos de necesidades la cual consta de cuatro tipos: necesidades normativas, percibidas, expresadas y relativas. A continuación detallaremos cada una de ellas

### **Necesidad Normativa:**

Es la misma que presenta Bradshaw, la cual está enfocada en el experto, profesional o científico social que se define de acuerdo a un tipo de criterio. Es decir, alguna carencia que padece un determinado individuo o grupo.

### **Necesidad percibida:**

Esta hace referencia a la carencia subjetiva, limitada a las percepciones de los individuos. Es decir, que los individuos no se dan cuenta de la necesidad que padecen y que si la conocen no la dan a conocer a sus empleadores o jefes.

En muchos de los casos, los individuos perciben su falta de formación en cualquier tipo de conocimiento o habilidad según sea su función, pero que penosamente no hacen nada para resolverlo y los empleadores también muestran poca importancia a este tipo de problemas.

### **Necesidad expresada:**

Esta necesidad se refleja en función de las demandas de un servicio o programa. Con esto se muestra, que tanto empleadores como empleados conocen de la necesidad que enfrenta cada uno de ellos, y que mediante su exposición de los mismos requieren un curso inmediato para superar dichas necesidades y así poder continuar con su trabajo de una manera hábil y eficaz.

### **Necesidad relativa:**

Este tipo de necesidad de formación se basa, en la comparación de distintas situaciones y distintos grupos, de tal manera de conocer las necesidades de ambos grupos. Es decir se aplica el mismo sistema de evaluación a los dos grupos, logrando así la detección de las necesidades que afectan a los mismos.

Por otro lado, revisaremos los tipos de necesidades de formación que nos presenta Tejedor (1990) que al igual que Bradshaw y Moroney destaca dos enfoques importantes tales como son las necesidades sociales e individuales.

### **Necesidades Sociales:**

Este tipo de necesidad, es un nivel de déficit percibido por las instituciones, es decir falta de personal capacitado para afrontar nuevos retos o funciones a desarrollarse en determinado campo. Esto significa que las necesidades personales de cada individuo son compartidas por un determinado grupo social, los cuales buscan solución a través de la expresión de las mismas por diferentes medios.

Cuando una institución o una empresa identifican las necesidades de formación de sus colaboradores o empleados, busca el medio y manera más eficaz de controlarlo y en el mayor de los casos suprimirlo. Los cambios que sufre la sociedad, con el cambio de leyes, reglamentos, crecimiento tecnológico y más, exige al grupo de individuos o individuo que se capacite para poder realizarse en sus funciones de manera competitiva y eficiente.

### **Necesidades Individuales:**

Este se enfoca en un nivel de déficit percibido por los individuos al micro grupos sociales, es decir el trabajador personalmente se da cuenta de la falta de capacitación y desarrollo de sus tareas o trabajo a realizar.

Como su nombre lo indica, se relacionan con aquellas que manifiesta el ser humano en su contexto individual, desde sus carencias más básicas hasta las que puedan considerarse como suntuarias. Toro (1993) adhiere que las necesidades individuales “surgen de un sentimiento de privación o apetencia que nace del deseo de colmar dicha sensación mediante la obtención del bien que pueda satisfacerla”.

Finalmente, citaremos a Fernández (1993) quien nos muestra otro tipo de necesidades de formación que detallaremos a continuación:

### **Necesidades Reales:**

El individuo o la sociedad sienten y viven la carencia de determinada necesidad de formación. Una necesidad real, es expresada en el día a día en función de las labores del mismo. Cabe resaltar que este tipo de necesidad puede afectar al buen desarrollo de la institución y que probablemente deje de rendir los mismos beneficios. Los cambios en la sociedad, la implementación de nuevas herramientas, el manejo de la información, requiere docentes modernos entendidos en nuevos temas para que puedan llevar una educación de calidad cada uno de los educandos.

### **Necesidades Sentidas:**

El individuo o la sociedad siente pero no puede describir porque le faltan determinados parámetros esto significa que no las puede expresar con toda la confianza que se requiere, las siente pero no las puede expresar. Alipio (2002) adhiere que las necesidades sentidas “no pueden ser expresadas abiertamente, la cual será detectable mediante enfoques evaluadores del tipo de marketing social”.

Una necesidad sentida involucra a los directivos, quienes conocen de la carencia de una necesidad de formación de los docentes, pero que no conocen a ciencia cierta cuál podría ser. Enlistan una serie de necesidades, y para poder conocer cuál de ellas es, desarrollan un estudio pequeño alrededor de la institución para determinar la principal necesidad de formación y así buscar la solución a la misma.

Con el cambio en el currículo, los estándares y las políticas suscitadas en el presente gobierno, ha dado una alerta al sector educativo, ya que según los nuevos requerimientos para la docencia tanto escolar, secundaria y universitaria los docentes deben mostrar sus conocimientos y capacidades para trabajar con determinado nivel. De tal manera que los obliga a prepararse acorde a las necesidades que cada nivel requiere para lograr una educación de calidad.

Considerando que el docente es un ser humano con responsabilidad social, ética ellos también son una fuente adicional de planteamiento de diferentes tipos de necesidades enfocadas a su realidad y desempeño profesional en el aula.

Previamente hemos revisado diferentes tipos de necesidades que atañen al ser humano en su vida diaria y en este caso al profesional docente, tal es así que en la actualidad en nuestro país el docente ha identificado sus carencias educativas, pedagógicas y comunicativas a través del desempeño de sus actividades. La aplicación de las nuevas leyes, reglamentos y estándares de la educación en este caso en el Bachillerato General Unificado (BGU), exige una preparación y actualización de nuevas estrategias, metodologías y planificaciones enfocadas a una educación de calidad.

Exigiendo a los docentes una capacitación y actualización urgente, que se modele a las nuevas exigencias propuestas por nuestro gobierno, que tienen la finalidad y propósito de mejorar la educación en nuestro país, desde una visión enfocada al docente y alumno.

### ***1.1.2 Evaluación de necesidades formativas.***

Sin duda alguna la evaluación es de gran importancia, en todo análisis para determinar las diferentes falencias o éxito de una institución, empresa o grupo social. De hecho, la evaluación de necesidades formativas está vinculada a la evaluación del establecimiento, currículo, programas educativos, docentes, competencias profesionales, etc. Los cuales permiten mantener una competitividad en el sector o campo de trabajo en el que se desenvuelva, prestando así servicios de alta calidad y excelencia.

De hecho, Medina y Villar (1995) adhieren que el análisis de necesidades “ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen”. Es decir que se prioriza las necesidades de formación a través de una pequeña investigación y se le otorga solución inmediata.

Para Suarez (1990) (citado en Walberg y Haertel) “La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades” (p 29). En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora en la situación.

En relación a Nuestro país Ecuador, se está trabajando fuertemente en la evaluación de necesidades de formación que carecen los docentes, ya que en el pasado no se ha realizado un estudio tan profundo sobre el déficit educativo de nuestro país, razón por la cual el sistema de educación pública ofrece cursos dirigidos a la actualización profesional con alto rigor académico.

Por ende, La Constitución Política de la República del Ecuador, tal como aparece en el Registro Oficial N° 449, del 20 de octubre de 2008; la Ley Orgánica de Educación Intercultural, tal como aparece en el Registro Oficial N° 417, segundo suplemento, del 31 de marzo de 2011; y el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, tal como aparece en el suplemento al Registro Oficial N° 754, del 26 de julio de 2012 (con en el suplemento al Registro Oficial N° 765, del 13 de agosto de 2012), da a conocer que en el nuevo marco legal establece que los docentes públicos, como profesionales de la educación, deben desarrollar estrategias para ayudar a todos sus estudiantes a lograr los aprendizajes esperados, y por lo tanto, como parte de su jornada laboral, deben cumplir con actividades tales como diseñar materiales pedagógicos, conducir investigaciones relacionadas a su labor, atender a los representantes legales de los estudiantes y realizar actividades de refuerzo y apoyo educativo para estudiantes que lo necesiten.

Esto se logró a través de la evaluación de necesidades formativas de las instituciones educativas y docentes. El Ministerio de Educación conjuntamente con el gobierno actual, trabajaron en el nuevo plan para lograr una educación de calidad, de tal forma que los docentes tengan la posibilidad de desarrollarse profesionalmente. En ese sentido el artículo 349 de la Constitución dispone que el personal docente, tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente.

Del mismo modo, la LOEI en su artículo 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen 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”.

Adicionalmente, para Gairin (1996) señala que “la evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación”. Como se mencionó anteriormente, la evaluación de necesidades permite identificar las falencias y más carencias de determinado grupo, institución, programa, etc.

Finalmente, a través del análisis se puede llegar a la aplicación de soluciones eficaces y pertinentes. Medina y Villar (1995) sostienen que “el análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen”. Es decir que una vez obtenidos los resultados de la evaluación de necesidades, se puede proceder al análisis de las mismas y tomar decisiones para controlar, evitar o eliminar lo que esté afectando al buen desarrollo de la institución o empresa. Se podría concluir, que la evaluación de necesidades formativas, es de análisis diferencial entre una situación concreta y actual, en la que los docentes, trabajadores o colaboradores ponen en marcha una serie de habilidades para la ejecución de sus tareas o funciones y dan a conocer sus necesidades en el desarrollo de las mismas.

Si bien sabemos esta investigación está enfocada en las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, a continuación haremos énfasis a este tema ya que es de mucha relevancia en el desarrollo del mismo.

### **1.1.3 Necesidades formativas del docente.**

Si bien hoy en día, vivimos en un mundo globalizado, lleno de cambios en las diferentes áreas, no está por demás que los docentes también enfrentemos necesidades de formación en el manejo de las nuevas escuelas, en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El término necesidad proviene del latín “*necessitas*” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Para Bell (1991) “la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguirse de una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan”. Por ende, a partir del conocimiento de ambas, se procede a la programación y el desarrollo de las actividades formativas correspondientes. Es decir, que las necesidades van en relación con las necesidades y requerimientos de la institución, y no solamente con las necesidades del docente. Y se debe trabajar en conjunto para la evasión de las mismas.

Tomando como referencia a Colén y López (en Alonso (2001) se puede hablar de tres tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

### **1. Necesidades del profesorado:**

El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.

Nuestro sistema educativo, a través de los cambios realizados en los temas educativos y desarrollo del docente pretende que estos se conviertan en entes de formación actual y moderna que se apeguen a los requerimientos suscitados en la institución, aula, alumnos y contenidos.

### **2. Necesidades del sistema:**

Es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.

Obviamente, el Ministerio de Educación ha detectado las falencias y carencias en los centros educativos en relación al currículo, estándares de calidad, obligaciones y derechos a la educación, etc. Lo cual ha permitido el desarrollo de un plan de cambio que involucra a cada uno de los niveles educativos, tanto como primarios, secundarios y universitarios. Con el propósito de lograr una educación de calidad con docentes preparados y activos en el desempeño de sus funciones.



### 3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo:

Se habla de una reestructuración de todos los planteles educativos, que consten de todas las herramientas necesarias para el buen aprendizaje y enseñanza. Muy aparte de esto están, el cambio en metodologías y estrategias de enseñanza, las cuales deben ir innovando, tomando en cuenta el cambio social, tecnológico y acumulación de información de contenidos.

Se puede comprender que las necesidades formativas, van de la mano con las instituciones, el cambio en la sociedad, la modernidad y más, lo cual involucra una capacitación continua del docente, permitiéndole mantenerse acorde a los requerimientos presentes y futuros en relación a la docencia.

También, es necesario que el docente cuente con una formación integral que de acuerdo Picardo, Escobar y Balmore (2005) debe abarcar cuatro grandes áreas que comprenden la formación científica, pedagógica, práctica y actitudinal, las mismas que serán desglosadas a continuación.

- a) **Formación Científica:** Esta será adquirida durante un tiempo determinado de estudio. Es decir los conocimientos, destrezas y habilidades que los futuros docentes adquieren sobre las materias o disciplinas que han de impartir en su vida profesional.

Esto muestra que los futuros docentes, deben estar totalmente empapados de conocimientos sobre su área de enseñanza escogida. Con el fin de aplicar un aprendizaje eficaz en cada uno de los educandos y guiar de una manera adecuada los conocimientos en cada clase impartida.

- b) **Formación Pedagógica:** Esta, incluye estudios profundos y de alto grado sobre Pedagogía Educativa, Psicología, Sociología, Tecnología, Organización y Filosofía de la Educación, etc.

Este conjunto de disciplinas le proporciona al docente una formación, las bases necesarias para seguir ese “saber enseñar” que tanto influye en la eficiencia del docente. Entendido como que la preparación en temas educativos, permite a los docentes entender y realizar su trabajo de manera excepcional.

**c) Formación Práctica:** Está dirigida a proporcionarle destrezas, técnicas, procedimientos, estrategias, etc., que se requieren para dominar el arte de enseñar.

Si bien sabemos, que cuando egresamos de la Universidad, no estamos totalmente preparados para enfrentarnos a la vida de la docencia, y es cuando en el campo de la enseñanza en donde vamos adquiriendo a las mismas, de acuerdo a los requerimientos de la clase y normas o políticas de la institución. Logrando así obtener experiencia, con la diversidad de grupos de alumnos y la aplicación de diferentes estrategias y metodologías, según este lo requiera.

**d) Formación Actitudinal:** Esta busca generar en el futuro docente la conciencia profesional y el espíritu de artesanía que necesita para hacer eficaz su actuación. Es decir, ser un docente con ética, en relación a su enseñanza y decisiones que tome en relación a sus funciones. Promover su liderazgo, ética y valores a sus educandos y compañeros de trabajo.

Por otro lado, para saber que necesidades están sufriendo los docentes en su formación es necesario utilizar un tipo de análisis enfocado a la docencia. Los mismos que se han oportunos y veraces en el análisis de los resultados, de hecho podemos utilizar algunos modelos de análisis de necesidades, pero en este caso haremos mención a cuatro de ellos, los cuales los detallaremos a continuación:

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

Los Modelos de análisis de necesidades son variados y aplican según se a la necesidad del investigador. En el contexto de servicio social Pérez (1991) describe dos modelos de análisis de necesidades los que incluye: Modelo de A. Rossett, de D' Hainaut, de Cox y deductivo.

##### **a) Modelo de análisis de necesidades de Rossett.**

El objetivo de este modelo es ayudar a descubrir dónde estamos, de dónde partimos y dónde y cómo obtener la información necesaria sobre el teme de estudio a investigar. Es decir, partiendo de la información que se busca, se trata de llegar a rendimientos satisfactorios y deseados. Este modelo tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales.

1.- Situaciones desencadenantes que responde a preguntas como: ¿de dónde partimos?, ¿hacia dónde vamos?

2.- Tipo e información que se busca, sea la optimista, la real, los sentimientos, las causas o las soluciones.

3.- Fuentes de información.

4.- Herramientas para la obtención de datos.

Este modelo de análisis se encarga de definir y aplicar los métodos y estrategias convenientes para el estudio y desarrollo de determinada investigación a realizarse sobre necesidades, el mismo que empieza descubriendo la parte más esencial del problema, recogiendo información real, que le permita encontrar los motivos o causas del problema y así poder aplicar una solución apropiada.

En relación a la información que recolecta usa materiales y herramientas que puedan ser aplicables y verificables, tomando en cuenta el tipo y campo de investigación a realizarse, logrando así la obtención de información real y confiable.

Este modelo es muy riguroso en el desarrollo de su aplicación, lo cual requiere un estudio profundo y exhaustivo en el análisis de los resultados. A continuación revisaremos otro modelo de análisis de necesidades que es de gran relevancia en el desarrollo de esta investigación.

#### **b) Modelo de análisis de necesidades de Kaufman.**

Este modelo de análisis comienza por definir la necesidad como la brecha entre el nivel deseado y el nivel actual de resultados. Es decir que para poder definir una necesidad debemos partir desde la realidad de las necesidades de formación que padezcan el grupo a estudiarse, lo cual permitirá tener claras las metas e indicadores deseados y establecer un nivel actual o base.

Kaufman (1998) define la necesidad como “la diferencia entre los resultados actuales y los deseados, y no se utiliza sólo para identificar necesidades, sino también para ordenarlas según su prioridad”. En su modelo de análisis, primero deben seleccionarse las necesidades y luego identificarse y seleccionarse los medios, las soluciones o los procesos para cubrir el desajuste en los resultados.

Por otro lado, este modelo propone la existencia de tres niveles de resultados que son la contribución social, el resultado organizacional y el producto interno. La contribución social, se refiere a la disponibilidad del grupo en la aceptación de la falta de formación en ciertas áreas, las cuales están afectando a su buen desempeño y a la predisposición que

tiene cada uno de los individuos de ser evaluados para determinar eficazmente cual es la necesidad más grande que padecen los mismos.

El resultado organizacional, se refiere a la aplicación de herramientas adecuadas para la recolección de la información y el análisis de los mismos. Finalmente el producto interno, se refiere a los resultados obtenidos y a la planeación de la solución del problema.

Adicionalmente este modelo de análisis de Kaufman (1987) elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos.

- Participantes en la planificación: Ejecutores, receptores sociedad.
- Discrepancia entre “lo que es” y “lo que debería ser” entorno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales
- Priorización de Necesidades

Este modelo de análisis se apega mucho a nuestra investigación, ya que a través de la realidad de necesidades de formación que padece cada uno de los docentes encuestados, nos permitirá la recolección de información real la misma que nos ayudara a diagnosticar de las necesidades de formación de los docentes.

### **c) Modelo de análisis de necesidades de Cox.**

De acuerdo a M. Paz (1994) este modelo abarca una serie de aspectos para la resolución de problemas comunitarios, los cuales son: La institución, el profesional contratado para resolver el problema, los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados, contexto social del problema, características de las personas implicadas en el problema, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas para conseguir el éxito de las estrategias, evaluación y modificación, finalización o transferencia de la acción.

Por consiguiente, este modelo lleva a cabo una serie de pasos enfocados a la detección del problema desde su parte más medular hasta la parte más diminuta del problema. Aplica cada uno de sus pasos según el campo a ser estudiado, involucrando a cada uno de los entes que conformen el mismo, logrando así un análisis profundo y veraz.

#### **d) Modelo de análisis de necesidades deductivo.**

La deducción va de lo general a lo particular. Salles (2003) sostiene que el método deductivo es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones. Es decir; parte de verdades previamente establecidas como principios generales, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez.

Concluyendo así, que este modelo de análisis de necesidades parte de la identificación y selección de metas ya existentes, que se han desarrollado a través de la obtención de resultados generales, los mismos que han sido obtenidos a través de la aplicación de cuestionarios, técnicas e instrumentos de recolección de información, los cuales son analizados para conocer la falencia o debilidades que padece cierto grupo. Estos resultados permitirán la creación de programas, actividades o soluciones para corregir la falta de necesidad de formación en determinada área o campo.

Sin embargo, existe gran variedad de modelos de análisis de necesidades, como hemos revisado anteriormente los mismos que se pueden acoplar a las exigencias de su investigación, dependiendo de las de las metas institucionales, objetivos e hipótesis previas de su investigación.

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

Día a día las competencias del individuo o grupo de personas van incrementándose, es decir las empresas o instituciones están interesadas en realizar análisis de necesidades de formación, con el fin de incrementar las capacidades, habilidades y rendimiento de sus trabajadores, manteniéndose firmes y competentes en el campo laboral.

Por consiguiente, Rodríguez y Medrano (1993) agregan que, las empresas conciben la formación continua de sus empleados como una inversión, es decir, como parte integral de las estrategias, que la institución o empresa utiliza para mantener su competitividad en el mercado laboral.

Por otro lado, es de vital importancia señalar cuales son las verdaderas necesidades, para así aplicar medidas de prevención y soluciones eficaces. En relación a esto, Goldstein (1993) señala que para conseguir que la formación sea beneficiosa debe responder a una serie de condiciones, es decir, debe formar parte de un proceso secuencial y lógico, cuyo primer y principal paso es responder a las necesidades reales de la empresa o institución, donde se tengan en cuenta tanto el estado actual de la organización, empresa o

institución (coste de materiales, calidad del producto, utilización de equipos, capacitaciones...) como proyectar lo que la organización necesitará para poder manejar las futuras tecnologías y los cambios requeridos

En general, la importancia de llevar a cabo un análisis de necesidades formativas, es mostrar dónde están las deficiencias y si la formación ofrece o no soluciones viables a las posibles necesidades.

Consideremos que nuestro actual gobierno, a través del Ministerio de Educación y Cultura han trabajado y de hecho siguen trabajando en la detección de necesidades de formación de los docentes que imparten sus conocimientos en los diferentes niveles educativos, razón por la cual ha creado una serie de proyectos tales como cursos online y presenciales de actualización de conocimientos en materias específicas o nuevas leyes o reglamentos, la consignación de becas tanto nacionales como en el extranjero, con el fin de mejorar la calidad de educación empezando desde la capacitación de los docentes.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Una de las características básicas para el logro de la calidad educativa, es la aplicación de procesos organizacionales. Los cuales a través del control y evaluación detectan las fallas y deficiencias que sufren los mismos y establecen áreas de mejora enfocados a los objetivos de la institución.

De hecho, el análisis organizacional es de vital importancia, ya que manifiesta las posibles deficiencias y carencias de los programas que realice la institución. McGehee y Thayer (1961) sostienen que “el análisis organizacional evalúa el funcionamiento interior y exterior de la institución” (p 25). Es decir, que se centra en factores que proporcionan información sobre, cómo, dónde y cuándo de las situaciones o novedades que presente la institución. Sin embargo en el desarrollo de un análisis organizacional se debe tomar en cuenta ciertos parámetros tales como, el grupo de personas hacer evaluados, las metas, los departamentos e involucrados con el desempeño de la institución.

Por lo tanto, Goldstein (1993) indica una serie de pasos que deben llevarse a cabo en el análisis organizacional y dicho proceso empieza con una evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo. Un segundo paso sería la determinación del clima de formación en la organización, donde se analizan qué componentes de la organización afectarán al trabajador que regresa a la organización con nuevas destrezas aprendidas en un programa de formación y en último lugar, debe realizarse un análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa o institución.

En general, el análisis organizacional es un paso de identificación de debilidades y demás factores que afecten al desarrollo de la organización, involucrando así los programas de mejoramiento y prevención. De hecho para, obtener un buen análisis organizacional se requiere tomar en cuenta ciertos aspectos tales como la realidad y proyección de la educación en este caso, ya que nuestro tema investigativo se plasma en las necesidades de formación de los docentes.

A continuación detallaremos puntos importantes sobre este tema los cuales son relevantes para la detección de necesidades de formación de docentes.

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

Cuando hablamos de la educación como realidad, nos referimos a como la estamos aplicando en este momento, es decir, si está acorde a las nuevas exigencias sociales que persigue este mundo tan desarrollado, o si nos quedamos estancados en métodos y estrategias pasadas. Hoy en día, vivimos en un mundo competitivo en donde las habilidades, estrategias y conocimientos de los educandos deben reforzarse mucho más que antes, haciéndolos capaces de resolver situaciones del mundo real.

Por otro lado, la educación es el pilar de toda sociedad, sin esta no tendríamos profesionales, cultura, y todo cuanto se refiere a estudio, razón por lo cual busca preparar docentes, personal administrativo y demás colaboradores con alto compromiso social en la enseñanza para enfrentar a la educación moderna.

Mora (2009) sostiene que “al principio la educación era el medio para el cultivo del espíritu, de las buenas costumbres y la búsqueda de la "verdad"; con el tiempo las tradiciones religiosas fueron la base de la enseñanza y en la actualidad el aprendizaje significativo y la formación de un individuo reflexivo y crítico son algunos de los aspectos más relevantes que plantea el nuevo sistema educativo”.

Es decir, que se busca un nuevo sistema educativo, aplicado las nuevas tecnologías y la interacción social a través del impulso de nuevas competencias a desarrollar por los alumnos, tales como la creatividad, descubrimiento, autoconfianza, independencia, etc., formando personas con dotes comunicativos y con visión de futuro, con capacidad de crítica y de auto responsabilidad.

Nuestro país, está atravesando una serie de cambios en el ámbito educacional. Dado las grandes deficiencias que presentaba nuestro sistema educativo anteriormente, las cuales mostraban una necesidad de cambio urgente en todos los niveles, incluyendo el modelo

del currículo, equipamiento de aulas, formación de docentes, estudiantes, y padres de familia.

El actual gobierno, preocupado en la realidad educativa que estaba viviendo nuestro país, decidió desarrollar un Plan Decenal de Educación, el mismo que sostiene “La educación es un hecho real, efectivo; una realidad de la vida individual y social humana que adopta múltiples formas, siendo una realidad familiar nacional y universal innegable e inconfundible”. La educación constituye entonces una realidad individual, nacional y universal.

Por otro lado, a la aplicación del nuevo Plan Decenal de Educación, está enfrentado una serie de problemas ya que, la aplicación del mismo abarca una serie de cambios en las cuales directores, dirigentes, docentes, estudiantes y padres de familia necesitan acoplarse a los nuevos requerimientos del mismo. Desde la distribución de recursos económicos y materiales a las instituciones fiscales, la aplicación del nuevo plan de estudios y currículo, la formación a docentes y entrega de becas a los alumnos con méritos está generando una serie de comentarios positivos y negativos sobre estos cambios por parte de los involucrados en el mismo.

Nuestro gobierno, está apostando a una educación de calidad, de hecho la Ministra de Educación Gloria Vidal sostiene que el gobierno actual está apuntando a alcanzar la excelencia en educación, a facilitar los aprendizajes que convertirán a nuestros estudiantes en ciudadanos para el Buen Vivir”, además puntualizó tres macro-estrategias para conseguir la excelencia educativa en el Ecuador, tales como la re conceptualizar la educación como servicio público en el marco del Buen Vivir, la reorganizar el servicio educativo y la generación de políticas orientaciones para mejorar el servicio educativo.

Adicionalmente, un criterio clave para que exista calidad educativa es la equidad, que en este caso se refiere a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen aprendizajes necesarios, a la permanencia en dichos servicios y a la culminación del proceso educativo. Para lo cual nuestro gobierno conjuntamente con el Ministerio de Educación y Cultura han diseñado un Plan de Estándares Educativos, los mismos que engloban todo lo referente a educación, los cuales tienen como propósito orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo.



Podemos concluir, que nuestra realidad educativa está en un proceso de cambio, que paso a paso estamos adaptándolo y aplicándolo a los nuevos planes diseñados por el Ministerio de Educación y Cultura, los cuales están proyectados a futuro con el logro de una excelencia educativa. Estos cambios, están dando sus frutos a corto, mediano y largo plazo, los mismos que luego serán analizados y diagnosticados debido a su grado de impacto, apegado a los nuevos cambios educativos, realizados en los últimos cinco años.

A continuación, revisaremos sobre las metas organizacionales de la educación a corto, mediano y largo plazo.

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

Toda institución Educativa debe tener una Planeación, la cual debe ir integrada por un plan estratégico el mismo que incluye plantear metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo. De hecho, Robbins (1998) clasifica a los planes por su importancia en estratégicos y operacionales, y por su marco temporal en corto mediano y largo plazo. Por otro lado, se debe examinar las problemáticas y necesidades de la institución, cuya solución dependerá de la realización de actividades o proyectos estratégicos a corto, mediano y largo plazo tomando en cuenta los objetivos y metas que pretenden alcanzar la institución.

En relación, a nuestro país el cambio en el sistema educativo se propuso y se sigue proponiendo una serie de metas a corto, mediano y largo plazo, tal es que con el diseño de los nuevos estándares dirigidos a todos los involucrados en la rama educativa. El diseño de planes de evaluación de instituciones, el cambio del currículo y las nuevas leyes y reglamentos en temas educacionales.

En primera instancia, de acuerdo al nuevo Plan decenal de Educación que se puso en marcha en el año 2010, y que fue realizado con el apoyo del Consejo Nacional de Educación y el Ministerio de Educación, se ha propuesto una serie de acuerdos y metas que permiten abrir camino a la excelencia educativa.

Se considera una meta a largo plazo el Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente, la erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos, la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, la capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida. Estas son consideradas a largo plazo, ya que requieren de mucho tiempo y esfuerzo para el logro de las mismas, ya que son enfocadas a enormes objetivos y metas, que no pueden darse un tiempo definitivo para poder cumplirlas con veracidad y eficiencia.

Por otro lado, se encuentran las metas organizacionales a mediano plazo las cuales si se les considera un tiempo estimado pero que necesita pasar por una serie de cambios según se vaya desarrollando. En nuestro Plan Decenal de Educación se considera una meta organizacional a mediano plazo, la universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años y la Educación General Básica de primero a décimo. De hecho, este cambio ya lo estamos viviendo, ya que para el nuevo periodo lectivo 2013-2014, se está considerando la edad de los niños para el ingreso a las instituciones educativas, es decir ya está en marcha cada una de las metas propuestas por el mismo.

Finalmente una meta organizacional a corto plazo, el mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas Fiscales. Esto es muy notorio hoy en día, ya que muchos establecimientos particulares de renombre en las diferentes ciudades del país, han sido y siguen siendo remodeladas en su infraestructura, y de la misma manera han sido dotadas de herramientas tecnológicas para mejorar su aprendizaje y enseñanza. Otras metas a corto plazo fueron la incorporación de nuevos docentes para la ampliación de cobertura educativa, la aplicación del nuevo currículo en todos los niveles educativos y la dotación de textos escolares gratuitos.

Existen muchas metas educativas orientadas a los diferentes campos que el mismo involucra, pero cada una de ellas está aplicándose y dando resultados en diferentes tiempos, lo cual implica que poco a poco iremos conociendo de los cambios en la educación y de la misma manera asimilándolos y siendo parte de este gran cambio enfocado al “buen vivir”.

Así mismo, Chiavenato (1999) comenta que “la planeación es la base para determinar metas, objetivos y planes organizacionales”. Esto significa que la planeación, determina a donde se pretende llegar, que debe hacerse, cómo, cuándo y en qué orden aplicarlo, para la obtención de resultados reales y veraces. Los diferentes tipos de metas planteadas en diferentes plazos, permitirá organizar y conducir a la institución con eficacia en el proceso de sus proyectos o actividades planificadas para el éxito de la misma.

Sin duda alguna una institución no puede desarrollar de manera objetiva y profesional sus labores, si no está dotada de los recursos esenciales para el desarrollo de la misma.

En el siguiente apartado revisaremos sobre los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

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

Los recursos institucionales implican una serie de elementos fuertemente necesarios para el desarrollo de la actividad educativa. Los recursos primordiales son los materiales, recursos humanos y los componentes organizativos dotados por el gobierno. Los recursos materiales, involucran todo lo que dispone el centro educativo tal como es el edificio y sus instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, biblioteca, centro de cómputo, etc. Los recursos humanos, se refiere al personal docente y administrativo que posee la institución educativa.

El personal docente es un factor fundamental en el desarrollo funcional del centro educativo, el cual involucra continua capacitación. La gestión de recursos humanos, también implica la adopción de nuevos profesionales, especialistas, personal administrativo y personal de servicio con el fin de lograr excelencia educativa.

Según Gimeno y Loyza (1975) los materiales constituyen elementos concretos, físicos, que portan los mensajes educativos, a través de uno o más canales de comunicación, y se utilizan en distintos momentos o fases del proceso de enseñanza – aprendizaje. Es decir, que si el establecimiento no posee recursos no podría desarrollar la actividad educativa normalmente y tendría un gran déficit en relación a otras instituciones que poseen todos los recursos pertinentes y enfocados a la educación moderna. Las instituciones fiscales, reciben recursos directamente del gobierno lo que implica una larga espera por cierto material requerido para el desarrollo de la actividad educativa.

Haciendo referencia a las transformaciones políticas educativas de nuestro país, orientaciones en la Constitución del 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) de 2011 y el Plan Nacional Para el Buen Vivir 2009-2013, en donde se contempla que toda institución para su buen funcionamiento requiere de recursos materiales, financieros y humanos, lo cual implica que el gobierno se compromete a dotar de todos estos recursos a todas las Instituciones educativas fiscales y fisco-misionales.

Nuestro gobierno está tratando de cumplir con estos requerimientos, ya que a través de la Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) está otorgando becas a los docentes en las diferentes áreas, para que se preparen de mejor manera y una vez terminados sus estudios en el extranjero presten sus servicios y conocimientos en establecimientos fiscales. Lo cual implica que está dotando de recursos humanos a las instituciones educativas. Por otro lado, es notorio que desde el año 2009 las obras escolares, han sido notorias, en especial en la Sierra, es decir que el

gobierno está invirtiendo en la reconstrucción de los planteles educativos, de la misma manera en el mismo año se empezó a dotar de libros gratis, laboratorios, plataformas virtuales y bibliotecas a las instituciones educativas en las diferentes ciudades de nuestro país. Es claro que no abastece a todos los establecimientos, por el gran número de los mismos alrededor de todo el Ecuador, pero se está trabajando en el apoyo a las mismas.

En este mismo contexto de recursos en el sistema educativo, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) constituye un recurso orientador y dinamizador para las instituciones educativas que deben cumplir un papel primordial en la construcción de la nueva educación que propone el nuevo marco legal. En esta dinámica se torna esencial el nuevo rol de liderazgo que cumple el director de la institución, con el acompañamiento de la asesoría educativa.

Por último, los recursos institucionales se orienten a la calidad educativa y reflejen el compromiso que el gobierno mantiene con la educación, del apoyo que este brinde en el ámbito educacional, dependerá la clase de educandos que el país demuestre y futuros profesionales capaces de ser competitivos y exigentes en sus logros.

Sin duda alguna el liderazgo, permite desarrollar y aplicar nuevas estrategias, planes, proyectos y más para el desarrollo de ciertas actividades enfocadas en diferentes áreas, logrando así un cambio en el campo en donde se esté desempeñando.

De hecho, en relación al tema educativo de nuestro país, y los cambios suscitados en los últimos años se enfocan al liderazgo educativo, que ostenta que cada uno de los establecimientos junto con sus directores, docentes y alumnos lo adquiera a través de la aplicación de nuevos recursos, currículos, estándares y requerimientos enfocados a la excelencia educativa.

En el siguiente apartado nos referiremos a los diferentes tipos de liderazgo educativo que un docente o institución debe poseer y mostrar en el desempeño de sus funciones como educador y dirigente.

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

El liderazgo se manifiesta en los diferentes campos, motivando y construyendo nuevas metas y objetivos con el apoyo de un determinado grupo que son dirigidos por el líder. Según Gerstner (1996) el liderazgo, es el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas.

En relación a la educación el liderazgo, es quien lo llevan los directores y docentes exigiendo y desarrollando una gestión educativa interactiva y participativa. Nuñez (2002) sostiene que “el líder es un intelectual que posee una visión crítica y la habilidad y conocimientos necesarios para crear y facilitar espacios para la participación y el cambio”. Es decir, que son poseedores de una gran facilidad de palabra y conocimientos que son utilizados en el bien común de un grupo a quien dirige.

Webber (2002) presenta tres tipos de liderazgo enfocados a los entes de la educación.

**Los líderes de ayer:** Se refiere al liderazgo propio de las décadas de los cincuenta-setenta, cuando hay una opinión pública compartida sobre lo que se debe hacer en las escuelas en relación a la enseñanza y aprendizaje

Se refiere a todos los ilustres, que protagonizaron hechos inolvidables para hacer respetar y valer los derechos a la educación el mismo que estaba basado en costumbres, tradiciones y la continua lucha por la igualdad de géneros.

**Los líderes de hoy:** Se enfrentan al difícil reto de facilitar, la puesta en marcha de currículos y políticas acordes a las exigencias del mundo globalizado que se desarrolla en estos tiempos. Por otro lado, tratan de convencer al resto de colegas que hay que cambiar sus marcos de enseñanza que en el pasado fueron eficientes, pero ahora podrían resultar ineficientes en temas educativos.

Es decir, estos líderes tratan de motivar, incentivar y concientizar a sus compañeros de labor y profesión educativa a la incorporación y capacitación en las nuevas tendencias educativas que ha desarrollado el acelerado crecimiento de nuestra sociedad con su continua evolución en los diferentes campos de estudio.

**Los líderes del mañana:** Son los futuros profesionales de la educación, capaces de equilibrar las necesidades de estabilidad y planificación con perspectivas globales y de futuro en los diferentes tipos de centros educativos tales como: fiscales, fisco-misionales y particulares.

Además, facilitan la creación y la crítica del conocimiento a través de procesos compartidos de construcción de sentido y crítica propia. Estos líderes deben ser capaces de analizar las realidades pasadas y presentes sobre los temas educativos y realizar un cambio a futuro tomando en cuenta el amor y dedicación que requiere la docencia.

Concluyendo así, que un liderazgo efectivo en el campo educativo requiere tener competencias en la gestión y promover los procesos que mejoran la enseñanza de su profesorado y utilizar las habilidades interpersonales de manera que se construya la confianza relacional en la comunidad escolar o en el nivel que se desenvuelva en su práctica docente, logrando una motivación en el resto de compañeros y educandos.

Adicionalmente tomemos en cuenta que para lograr un liderazgo efectivo en las instituciones educativas, se debe crear un clima de incentivación e implicación de todos los agentes educativos con los objetivos, exigencias y reglamentos de la institución, y que los mismos puedan ser evaluados con absoluta transparencia, de tal manera de crear un sentimiento de compromiso, motivación y pertenencia con la institución para el mejor desempeño de la misma, de esta manera se podrá observar el grado de liderazgo ejercido en cada uno de los miembros que conforman la institución y si el líder logro sus metas propuestas.

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

Nuestro país ha dado una serie de cambios en relación a leyes, reglamentos, acuerdos, estatutos y demás temas constitucionales. En el cual la educación se ha visto involucrada en un tema de reestructuración por parte del Ministerio de Educación del Ecuador, buscando adaptarse a las necesidades reales de la sociedad y dotando de profesionales de calidad.

El ministerio de educación desde el año 2011-2012 ha promovido el nuevo currículo de bachillerato general unificado (BGU), con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica. Con el propósito de formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía, la vivencia en ambientes de paz, de democracia y de integración, jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que vive, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento, jóvenes con identidad, con valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás, en medio de una realidad pluriétnica, pluricultural y regionalizada, jóvenes capaces de aplicar eficientemente sus saberes científicos y

técnicos en la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas, jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y las de los demás y jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

Tal así, es el caso que en septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

EL BGU está conformado por un grupo de asignaturas centrales denominada tronco común, en el cual pueden escoger dos opciones en función de sus intereses, tales como son el bachillerato en Ciencias o el bachillerato técnico. Cabe recalcar, que los objetivos planteados por el ministerio de educación, pretenden 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 a través de este nuevo sistema de bachillerato general unificado. A continuación citaremos algunas de las características más relevantes e importantes del Bachillerato General Unificado (BGU), las cuales fueron tomadas de la página oficial del Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>

### **Características**

En el Bachillerato General Unificado (BGU) recaen una serie de características que implican al currículo, planificaciones, al educador, a los educandos, y demás autoridades que conformen la institución educativa.

A continuación enunciaremos algunas de ellas:

- Está compuesto por una serie de asignaturas que componen un tronco común.
- Consta de asignaturas optativas, dependiendo el bachillerato que se escoja Bachillerato técnico o Bachillerato en Ciencias.
- Pretende generar títulos de bachiller que permitan acceder a estudios superiores.
- El método de calificación se basa en la práctica y desarrollo de conocimientos de las materias estudiadas.

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

Considerando que este nuevo cambio en el bachillerato al inicio de su aplicación generó una serie de inconvenientes y disconformidad con los docentes, alumnos y padres de familia, el mismo está logrando una serie de cambios en el nivel de bachillerato, ya que los alumnos reciben asignaturas que los dota de conocimientos generales, los mismos que son reforzados con asignaturas optativas que les permiten profundizar su aprendizaje. Las características presentadas anteriormente, promueven un nuevo ambiente en la educación del bachillerato, buscando que el estudiante sea su propio protagonista del aprendizaje poniendo énfasis en el desarrollo de un pensamiento crítico y social.

Una de las grandes ventajas del BGU, es la oportunidad que tienen los estudiantes de prepararse y estudiar todas las asignaturas generales, es decir que adquieren un conocimiento amplio sobre diferentes asignaturas, cosa que no se daba en el antiguo bachillerato en donde se escogía una sola especialidad y dejando de lado las otras asignaturas que no correspondía a la especialización escogida por el alumno. Los resultados de este nuevo BGU, se los podrá observar a futuro cuando los jóvenes demuestren sus capacidades y habilidades en el transcurso de su estudio.

Adicionalmente, revisaremos la organización de las materias y horas de dedicación a cada curso, propuestas por el Ministerio de Educación y Cultura para el BGU.

### **Demandas de Organización y regulación.**

Para el buen funcionamiento y desarrollo de este nuevo currículo como es el Bachillerato General Unificado, se requirió aplicar una serie de demandas de organización y regulación las mismas que constan en el Reglamento de La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Acuerdo 241-11, implementación del nuevo currículo de bachillerato y el



Acuerdo 307-11 aplicación de estándares de calidad en los colegios que ofrezcan bachillerato técnico.

En relación a las demandas de organización y regulación, se puede recalcar una serie de responsabilidades que recae en a los directores de cada institución, ya que es el que se encarga de que las leyes, reglamentos formulados por el Ministerio de Educación y que se cumplan a cabalidad por su persona y demás personal que lo rodea.

Por otro lado es de vital importancia, la organización del currículo en sí, el cual consiste en que todos los entes institucionales, educandos y padres de familia conozcan a fondo este nuevo currículo. De hecho, el currículo está organizado por materias optativas y materias obligatorias dependiendo de los gustos de los estudiantes, el desarrollo de módulos formativos por parte de los docentes investigadores promoviendo capacidades de crítica, opinión y desarrollo intelectual de los estudiantes y la implementación de todos los recursos en el aula.

Este nuevo currículo será regulado y organizado por el Ministerio de Educación el cual es el rector de todas las instituciones educativas. De acuerdo a la página web oficial del ministerio de educación y cultura, el nuevo currículo trabaja en el cumplimiento y desarrollo de diferentes objetivos y metas tales como: compensar las desigualdades en equidad y calidad: lo que implica ampliar la cobertura, garantizar calidad educativa y definir una nueva regulación, monitorear una buena gestión educativa, que asegure que en el proceso se garantice la necesaria atención a la diversidad del alumnado de modo que se evite la deserción por motivos de origen socioeconómico o cultural, organizar el sistema educativo como un verdadero sistema, que incluya las diferentes modalidades y se articule el conjunto del sistema, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, vincularse con las demandas de la comunidad, la Educación Superior y las necesidades del mundo del trabajo.

Cabe recalcar que la organización y regulación del nuevo BGU, requirió de una serie de cambios y desarrollo de reformas educativas, las mismas que están expuestas en la reforma educativa de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), las mismas que buscan adaptar derechos, lineamientos y obligaciones para cada uno de los involucrados en la educación tales como, autoridades institucionales, docentes, educandos y padres de familia. A continuación citaremos algunas de las reformas educativas más relevantes para nuestro tema de investigación.

### **1.2.1.5 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal.**

Las reformas educativas en nuestro país “Ecuador “han dado un giro impresionante en estos últimos años, las cuales han sido generadas y modificadas bajo la Administración del Sr. Eco. Rafael Correa Delgado Presidente Constitucional de la Republica del Ecyador. La ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) fue aprobada por el nuevo gobierno el 31 de marzo del 2011, con responsabilidad en las diferentes autoridades constitucionales de la república del Ecuador. Este nuevo reglamento está fundamentado en el artículo 26 de la Constitución de la república, el cual reconoce a la educación como un derecho que las personas ejercen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado.

De hecho, La ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), fue modificada a través de la asamblea nacional, el cual rigiéndose a una serie de artículos declarados por la constitución de la república, decidieron consentir la nueva propuesta en relación a la educación, la misma que fue aprobada y es ejecutada hoy en día en las diferentes instituciones educativas. La LOEI, está conformada por una serie de principios, fines, derechos y obligaciones expresadas en artículos, los cuales involucran al estado, a los directivos institucionales, educadores, alumnos y padres de familia.

Mencionaremos algunos de los artículos más relevantes del nuevo reglamento educativo emitidos por el ministerio de Educación mediante el registro oficial del 31 marzo del 2011y tomados del siguiente sitio web

[http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Ley\\_organica\\_educacion\\_intercultural.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf)

**Art. 43.- Nivel de Educación del Bachillerato.-** Dice que, el bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales. Esto significa una nueva evaluación de los puntajes obtenidos por los alumnos, el diseño de un nuevo currículo, y el trabajo del docente en

clase enfocado a desarrollar específicos objetivos y metas en los alumnos, buscando el ser entes de servicio para nuestra sociedad.

**Art. 117.- De la Jornada Laboral.-** La jornada semanal de trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, coordinación con los padres, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo Reglamento. Sin duda alguna, este artículo genero un poco de molestia en los docentes al inicio del mismo, pero hoy en día ha dado buenos resultados, ya que los alumnos tienen la oportunidad de nivelar sus conocimientos en las tardes y los docentes de planificar sus clases para el siguiente día.

**Art. 7.- Derechos de los estudiantes.-**Recibir becas, permisos especiales, auspicios y apoyos para sus representaciones nacionales o internacionales, quienes se destaquen en méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza académica, intelectual, deportiva y ciudadana. Sin duda alguna, todos los ciudadanos somos concedores que si se está cumpliendo este artículo, hoy en día muchos estudiantes han viajado al extranjero a realizar sus estudios, por méritos y logros en su vida educacional.

#### **Artículo 10.- Derechos de los docentes**

**Literal p.** Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente. Personalmente puedo decir que, en algunas instituciones no cumplen con esta disposición, muchas de las veces los directivos no dan el permiso respectivo para la capacitación de los docentes.

#### **DE LOS CONCURSOS DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN PARA LLENAR VACANTES DE DOCENTES PÚBLICOS**

**Art. 101.- Bases del concurso.-** En cada concurso de méritos y oposición, los candidatos rendirán pruebas de conocimientos generales y específicos respecto de la materia de la vacante a llenar y del nivel, especialidad respectivo y el dominio de un idioma ancestral en el caso de instituciones interculturales bilingües. A los puntajes de éstas se sumará la calificación de los méritos, de la clase demostrativa y las bonificaciones. En relación a este artículo, puedo decir que muchos docentes no están de acuerdo con la rendición de pruebas, ya que mantienen que no han sido capacitados en mucho tiempo y si conocimiento está basado en metodologías y estrategias tradicionales.

Concluyendo que la LOEI, tiene el objeto de establecer normas, fines y principios que involucren a todos los actores que son parte del proceso educativo, claramente respetando los derechos humanos, plurinacionalidad, pluriculturalidad, ya que todos merecemos una educación encaminada al Buen Vivir. No obstante, la LOEI, es extensa en todos sus capítulos, los cuales proponen estándares, indicadores, secciones y más que todo docente debería conocer para poder realizarse de manera efectiva en su profesión docente.

### ***1.2.2 Análisis de la persona.***

En este apartado revisaremos todo lo relacionado a la persona en su formación personal, profesional y continua. De hecho el análisis a una persona se refiere al comportamiento y desempeño del mismo en los diferentes campos o ambientes en los cuales se desempeña o se relacione. En un análisis sobre la persona se revisara una serie de competencias, habilidades y destrezas que el individuo presente físicamente, emocionalmente y psicológicamente.

Goldstein (1993) sostiene que “el análisis de la persona se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se necesita”. Es decir, identifica las falencias y necesidades de la persona y define si es necesaria una capacitación según sea el caso. Se debe ser muy asertivo y cuidadoso con este tipo de análisis, ya que son personas y debe ser cuidadoso con la emisión de resultados o criterios ya que estos pueden afectar de alguna manera a su estado emocional o sentimental.

El análisis de la persona comprende una cierta evaluación de desempeño y de rendimiento de cierta actividad en la que el individuo se desenvuelva, procurando dotar de una retroalimentación sobre alguna carencia que el individuo perciba en el desempeño de sus labores. Es decir el análisis de la persona en el desarrollo de sus funciones mejorara el desempeño del mismo. Refiriéndonos a nuestro tema de investigaciones, nos debemos enfocar en el análisis de la persona en su formación profesional docente, así que partiremos desde esta premisa.

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

La Formación Profesional abarca grandes procesos de aprendizaje coordinado que tienen como objetivo la formación socio-laboral en el desempeño de cualquier trabajo que realice el profesional. La formación profesional es aplicable a todas las instituciones o empresas diversas que buscan aplicar procesos de enseñanza-aprendizaje de forma continua y permanente.

Sin embargo, Casanova (2003) expresa que “la expresión formación profesional designa todos los modos de formación que permitan adquirir o desarrollar conocimientos técnicos y profesionales, ya se proporcione esta formación en la escuela o en el lugar de trabajo”. Es decir que el ser humano en cualquiera de las áreas que se desenvuelva necesitar tener formación profesional y que a través del tiempo y dedicación a su trabajo se va profesionalizando a través de la teoría y práctica de sus funciones.

Es importante mencionar que la formación profesional docente ya es parte de la equidad social, del respeto a las vocaciones personales, del desarrollo de los recursos productivos nacionales, regionales y sectoriales del progreso de un país. Por otro lado la UNESCO desde 1989 define a la formación docente 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”. Es decir, la formación exige el desarrollo de capacidades de aprender a aprender, de buscar información, de seleccionarla, de establecer criterios de prioridad y aplicarlas al medio en el que se desarrolla.

Adicionalmente, Casanova (2003) sostiene que es posible afirmar que la formación profesional es una actividad educativa, ya que está orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral, pero permitir el ejercicio pleno de la ciudadanía por parte de trabajadores y trabajadoras, la aplicación de componentes teóricos y prácticos, con mayor peso de los segundos en comparación con otras formas de educación que conlleva un carácter laboral, no sólo dado por sus contenidos técnicos, sino también porque prepara a las personas para insertarse dentro de determinadas relaciones de trabajo.

Se puede concluir, que la Formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social. En un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional para el Empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Profesional en el sistema educativo se organiza en ciclos formativos de grado medio y de grado superior, que una vez superados se acreditan mediante el título

de Técnico y Técnico Superior, respectivamente. A su vez, los ciclos formativos se estructuran modularmente en áreas de conocimiento teórico-prácticas que se denominan “Módulos Profesionales”.

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 calificados y competentes.

#### **1.2.2.1.1 Formación Inicial.**

Sin duda alguna, la formación recae en todos los alumnos quienes están preparándose, aprendiendo y formándose en las diferentes áreas profesionales. De hecho Gadamer (1992) se refiere a la formación a algo “más elevado y más interior, el modo de percibir que procede del conocimiento y del sentimiento de toda vida espiritual y ética”. Es decir no se espera resultado alguno de inmediato, uno se apropia de lo que aprende día a día y lo utiliza para su formación y luego lo aplica en su vida profesional.

Por otro lado, la formación inicial dota de bases necesarias para la inserción de nuevos profesionales a los diferentes campos laborales, procurando contribuir al desarrollo de la sociedad y desarrollo personal del profesional. No obstante, la UNESCO en el Informe Mundial sobre la Educación del año (1998), sostiene que “los enfoques de la Formación Inicial se han basado principalmente en concepciones de la función docente, que atienden a decisiones relativas con la forma y el contenido de los programas de formación”. Es decir, la formación previa es relevante para las bases de todo conocimiento y desempeño en las diferentes profesiones en las que se desenvuelva el alumno.

Corrigan y Haberman (1990) citan cuatro elementos fundamentales en la formación inicial de la docencia.

**A) conocimiento base** ya que toda profesión requiere un cuerpo de conocimientos y destrezas que han de poseer los que la practican. Este cuerpo de conocimientos está fundamentado en la teoría, la investigación y en valores y ética profesional.

**B) los controles de calidad**, que se refieren a los procesos e instrumentos de evaluación para asegurar que los candidatos posean los conocimientos y destrezas requeridas. Algunos procedimientos de control se llevan a cabo antes de comenzar la profesión y otros después.

**C) recursos:** se refiere a salarios, equipamientos, y facilidades.

**D) condiciones de la práctica:** son los elementos que deben existir en la situación de trabajo para que un profesional sea eficaz. Un profesional debe poseer autonomía, autoridad, y recursos para actuar sobre la base de su propio conocimiento.

Las profesiones y los profesionales que a ella se dedican deben poseer y demostrar un cuerpo de conocimientos amplio y fundamentado. Se requiere que los candidatos a ejercer la profesión en cuestión realicen una preparación adecuada siguiendo un currículo prescrito y común, que integre los conocimientos teóricos con el aprendizaje de la práctica en situaciones simuladas o reales.

Se requiere de un periodo de socialización profesional en la que el futuro profesional vaya incorporando y asimilando la cultura de la profesión desde la perspectiva pedagógica, el o la docente se apropia de una función de facilitador(a) y dinamizador(a) del proceso de aprendizaje así como de innovador(a) y creador(a) de soluciones nuevas para responder a las diferencias individuales de los y las estudiantes, a sus formas de aprendizaje y a las situaciones en las que les corresponde actuar. Es decir, un profesional que participa en un proceso educativo centrado en el aprendizaje.

El crecimiento del docente en formación se ve estimulado por la interacción con otros y otras mediante el aprendizaje colaborativo. Su formación requiere de la adquisición de competencias que incluyen el dominio de contenidos tanto declarativos y procedimentales como actitudinales para el mejor desempeño de sus funciones. Así también, se requiere de la estimulación de habilidades básicas de comprensión, análisis y criticidad que les permitan ser agentes en la construcción del conocimiento científico, a partir de la búsqueda y sistematización de conocimientos propios en el marco de su cultura.

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

La formación profesional, es una manera de seguir preparándose para mejorar en su campo de trabajo, cualquiera que fuere su profesión. Los grandes cambios en nuestra sociedad inducen al profesional a prepararse para poder afrontar estos retos globalizados. Por su parte, Day (1999) afirma que “El desarrollo profesional incluye todas las experiencias de aprendizaje naturales y aquellas planificadas y conscientes que intentan directa o indirectamente beneficiar a los individuos, grupos o escuela y que contribuyen, a través de ellas a la mejora de la calidad de la educación en las aulas”. Es decir, que el conocimiento adquirido solo o de otros profesionales renueva su conocimiento convirtiéndolo en un ente productivo y de servicio para la sociedad.

La formación profesional docente, se refiere al profesionalismo de los docentes es decir con la capacitación y continuo trabajo en su rama educativa para ejercer de mejor manera la docencia. Bredeson (2002) define la formación profesional como “oportunidades de aprendizaje que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que les permitan mejorar su práctica”. En otras palabras brinda oportunidades de desarrollo y desempeño en la transmisión de nuevos aprendizajes en su cargo como docente.

La formación profesional docente, engloba múltiples perspectivas y procesos en el ejercicio de su profesión. Avalos (2011) sostiene que los docentes en formación profesional “siguen aprendiendo, aprender a aprender y transforman sus conocimientos en mejoras, en sus prácticas con el objetivo de optimizar los resultados de aprendizaje de los estudiantes”. Con esto, queda claro que de la formación profesional del docente se refleja en el aprendizaje y conocimientos de los educandos.

De todas maneras, este es un proceso que es objeto de múltiples análisis e investigaciones, sigue planteando grandes retos a todos los agentes educativos, ya que la sociedad crece y la modernidad avanza, buscando docentes de calidad y preparados para todos estos retos. De hecho, la tecnología ha pasado hacer un recurso esencial en la enseñanza y aprendizaje, razón por la cual los docentes necesitan estar a la par con el conocimiento y manejo de la misma.

#### **1.2.2.1.3 Formación Técnica.**

La formación técnica, atiende un amplio campo de apreciaciones referente a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios. En este caso nos enfocaremos a los servicios educativos, a la formación técnica del docente en el desarrollo de sus actividades, para favorecer la renovación y las innovaciones en la educación técnica tanto de docentes como alumnos.

Con la formación técnica se pretende producir nuevos escenarios, valores o conocimientos formando una situación de aprendizaje permanente, donde haya un vasto acceso a la información, al análisis y a la interacción con el entorno económico y social; donde haya también un aprendizaje innovador.

De acuerdo a Salinas (2008) la formación técnico profesional, debe conducirse hacia la preparación de los trabajadores en la cantidad y la calidad requeridos por el sector que desee desempeñarse”. Es decir, que la formación técnica debe ser encaminada tomando en cuenta el campo o área laboral a desempeñar su trabajo.



Cabe resaltar que estamos viviendo una serie de cambios en todo lo que se refiere a educación y todo lo que envuelve la misma en donde la formación técnica de los docentes juega un papel muy importante en el desarrollo de la misma, permitiendo una educación de calidad, en donde los docentes de manera práctica imparten sus conocimientos a los educandos. De hecho, estamos en un momento en que se requiere de formación técnica con competencias activas para desenvolverse eficazmente en el escenario educativo, claro está apoyándose de los reglamentos, obligaciones y derechos que deben cumplir los actores de la educación.

La integración de formación técnica en los docentes profesionales al nuevo plan educativo, está generando un sistema educativo de aprendizaje y enseñanza de calidad, lo que motiva al docente a capacitarse en temas nuevos e innovadores que son acordes a su asignatura y aplicación de la misma en el aula.

#### **1.2.2.2 Formación continua**

La formación continua, tiene como objetivo facilitar al personal o trabajadores una capacitación permanente y actualización de conocimientos, información, estrategias, habilidades y más necesidades profesionales que se presenten a lo largo de su vida laboral. De tal manera obtiene y accede a nuevos conocimientos más adecuados a las exigencias que la empresa o institución demanden.

En este sentido, la educación y actores involucrados son identificados como factores clave en el proceso de aprendizaje-enseñanza. Magendzo (2003) sostiene que la “formación continua incide sobre la equidad y desarrollo integral de la educación con enfoque al logro de una mejor sociedad”. Es decir, la formación continua es parte de la educación que permite forjar entes productivos para la sociedad a través de la constante innovación de conocimientos y métodos aplicados en la enseñanza.

Por otro lado, Modest (2000) dice que, se entiende por formación continua como el acumulado de preparación y fortalecimiento profesional que son cubiertas con continua formación y capacitación el cual los empleados de una empresa aplican la nueva información y mejoran sus competencias y desempeño laboral logrando una excelencia y competitividad de la empresa o institución en la que labore.

Considerando que la formación continua es entendida como desarrollo profesional, es una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y

pedagógica. La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la escisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

Bauman (2007) sostiene que la “formación continua es un conjunto de actividades encaminadas a la ampliación o actualización de conocimientos técnicos o habilidades, que los educadores sociales pueden necesitar para el mejor ejercicio de sus funciones y para la adquisición de las competencias que la época exige”. Es decir que todas estas acciones formativas mejoraran la competencia y calificación profesional del docente.

Sin duda, alguna de la formación del docente depende la formación y aprendizaje de los educandos. Del conocimiento, habilidades, competencias y estrategias que utilice el educador para la enseñanza dependerá mucho la clase de aprendizaje que logre.

Cabe recalcar que nuestro gobierno está realizando una gran labor con la capacitación continua de los profesionales de la educación. De hecho, a través de la plataforma Sistema Integral de Desarrollo Educativo, SíProfe (SIME), capacita a los docentes ecuatorianos tanto de primaria como secundaria en diferentes temas referentes a sus asignaturas o estándares, leyes, reglamentos etc., con el fin de capacitar, perfeccionar y actualizar al docente ecuatoriano en su formación.

La capacitación continua permite al docente un afianzamiento de la comprensión y ampliación de los contenidos curriculares, incluye mejoramiento de habilidades básicas, el poder o saber cómo enfrentar demandas o situaciones nuevas tales como reformas, diversidad, multiculturalidad y mejoramiento de habilidades usuales de la docencia (estrategias de enseñanza, evaluación en el aula, manejo de grupos, con la comunidad etc.). En pocas palabras es de esencial importancia la capacitación continua de nuestros docentes ecuatorianos, ya que nos encontramos en un nuevo BGU, que exige una serie de exigencias al docente para lograr una educación de calidad en especial en los centros educativos fiscales, quienes cuentan con el apoyo incondicional del gobierno y Ministerio de Educación y Cultura.

A continuación detallaremos como la formación del profesorado incide en el proceso de aprendizaje.

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

La formación permanente del profesorado tiene una gran incidencia en el proceso de aprendizaje-enseñanza. El docente en constante formación es capaz de expandir sus conocimientos en clase con enfoque a la realidad educativa y capaz de entender las necesidades del alumno de hoy.

Así mismo, el profesor ante todo, es un ente que edifica un campo de interacción social en el desarrollo de su trabajo como docente. Santos (2005) sostiene que “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”. Es decir, el profesor es quien forma la sociedad enfrentando nuevos retos que la misma propone y que a través de sus nuevas competencias y permanente formación, logra resultados excepcionales en los educandos.

De la misma manera, Miguel (2006) y Escudero (2003) sostienen que “la preparación del profesor ha de estar encaminada hacia aspectos muy concretos como el análisis de las bases y criterios que fundamentan el proceso de la educación, la adquisición de una metodología de diseño, y el desarrollo de innovación del currículum”. Es decir, que el docente se prepara tomando en cuenta los aspectos y cambios educativos que la rigen y a las variaciones en el currículum.

Por otro lado, la preparación del docente mejora la calidad de aprendizaje de los alumnos inevitablemente, logrando salones de clase motivados y con criterios acordes a la realidad social actual. Los cambios en la educación involucran tanto a docentes como alumnos, los cuales deben moldearse para estar acorde a los mismos. Ariza (1993) sostiene que, “un cambio progresivo del currículum implica también un cambio en la teoría y en la práctica de la evaluación”. Es decir con los cambios del profesorado también cambia la práctica o la manera de evaluación de los aprendizajes adquiridos según los requiera el proceso educativo para el logro de la excelencia educativa.

La formación del profesorado, es un requisito indispensable, para afrontar los nuevos modelos de educación que son aplicados con el cambio y exigencias de la sociedad, en donde tanto el docente como del alumno se ven reflejados en el día a día en la constante interacción con los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en cada clase.

Refiriéndonos a la formación del profesorado y su incidencia en la educación en nuestro país Ecuador, según el nuevo BGU, el aprendizaje debe ser útil, duradero, de formación

de personalidad y aplicable a la vida del educando en formación, con énfasis en el desarrollo de un pensamiento crítico, moderno y social. Lo cual implica la formación profesional, inicial, técnica, metodológica y más que posea el docente, para la impartición de su clase o asignatura, según la formación de los mismos, los educandos podrán lograr ser protagonistas activos de su aprendizaje, ya que con la orientación y guía del docente educador la educación de calidad que nuestro gobierno exige podrá ser alcanzada a corto plazo.

A continuación haremos referencia a ciertos tipos de formación que el docente educador debe poseer, para un buen aprendizaje y enseñanza de calidad en los centros educativos.

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

La formación del docente como cualquier otra profesión necesita una actualización de sus conocimientos previos para lo cual aplica a diferentes tipos de formación que le permitan la incorporación a una institución educativa específica, acorde a su nivel de formación.

Según Lella (1999) "La institución educativa, donde el docente inicia sus actividades académicas, se constituye inmediatamente en la institución formadora del docente, modelando la forma de pensar, percibir y actuar, garantizando la regularidad de las prácticas y su continuidad a través del tiempo". Es decir que la institución también es parte de la formación del docente. Sin embargo el docente es formado en diferentes tipos de acuerdo a sus necesidades y requerimientos.

#### **Formación Metodológica**

Sin duda alguna es primordial tener una metodología para poder expandir los conocimientos a los alumnos. Es más debe conocer los principales métodos practicados y aplicados en el aula.

Es decir, los docentes deben ser capaces de aplicar su metodología adquirida en sus estudios y práctica docente entre los diferentes grupos de alumnos que tuviera.

#### **Formación tecnológica**

Hoy en día, es de vital importancia tener conocimiento y uso de las nuevas tecnologías, ya que muchas instituciones educativas han incorporado la tecnología para obtener mejores resultados en la enseñanza- aprendizaje.

La tecnología, es un recurso más para la educación, en donde encuentra una gran gama de herramientas enfocadas a la educación y más, por lo tanto el docente debe ser capaz de discernir y escoger lo mejor para sus alumnos y su aprendizaje.

### **Formación sobre la propia profesión**

Esto se define como los conocimientos propios de la profesión, conocimientos para lo cual se va a desempeñar a futuro, en este caso la docencia. Debe conocer los reglamentos, leyes, estatutos y cambios en relación a su función como docente.

Los distintos planes de estudio, cualquiera sea la especialidad o modalidad en que forman, deberán organizarse en torno a tres campos básicos de conocimiento:

Los docentes requieren una formación general, dirigida a desarrollar una sólida formación humanística y al dominio de los marcos conceptuales, interpretativos y valorativos para el análisis y comprensión de la cultura, el tiempo y contexto histórico, la educación, la enseñanza, el aprendizaje, y a la formación del juicio profesional para la actuación en contextos socio- culturales diferentes. Lo cual permitirá el lograr el objetivo primordial de nuestro nuevo sistema educativo, una educación eficaz dirigida al “Buen Vivir.”

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

Sin lugar a duda el docente goza de algunas características debido a su formación profesional, el cual a través de la evaluación se determina la efectividad de su trabajo y labor en la educación. Dunkin (1997) afirma que “la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes. Además, define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias, y del desempeño docente como la forma en que este se conduce durante el proceso de enseñar”. Es decir, todo depende del desempeño del docente en su larga carrera como educador, logrando su efectividad en la enseñanza.

Por otro lado, algunos investigadores tales como Ávalos y Haddad, (1981) y Vaillant y Rossel (2006) identifican ciertas características del buen docente quienes se comprometen de corazón con su labor y poniendo en práctica todas las competencias adquiridas durante su vida profesional como docente.

- La aplicación de nuevas estrategias y metodologías acordes a las necesidades de la sociedad

- Se interesa por el crecimiento intelectual y desarrollo de competencias de sus alumnos

- Siempre demuestra optimismo y fuerza de superación
- Es parcial en la calificación de las tareas.
- Expone sus ideas e intereses con respeto a sus alumnos
- Es muy cuidadoso en expresarse sobre los trabajos de sus alumnos.
- Trata de ser un amigo en clase, emana confianza.
- Respeta las opiniones y sugerencias de sus alumnos
- Es responsable con sus obligaciones dotadas por la institución.

En relación a nuestro país, en el 2000 se definió el perfil del docente para la educación, que contiene los siguientes elementos: MEC (2000).

- Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.
- Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.
- Capacidad profesional como diseñador del micro currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.
- Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

Refiriéndonos a las características que un docente educador debe poseer, consideramos que el don de palabra es esencial, ya que a través del mismo se genera un grado de confianza y motivación entre el docente, alumno, padres de familia y autoridades de la

institución educativa lo que permitirá una relación estrecha entre los mismos, de tal manera de lograr un aprendizaje significativo en el educando y satisfacción entre los actores de la educación. Un buen docente posee muchas características buenas expresadas en su vocación por la enseñanza, lo cual lo hace una excepcional persona, amigo, compañero y educador en cada clase impartida, generando buenos resultados en su grupo de educandos. La vocación docente es la que motiva y genera una obligación y sentimiento de preparación y formación continua en diferentes temas de su asignatura o temas educativos, para el logro y satisfacción de un buen aprendizaje en el aula.

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

Para poder entender este tema empezaremos por definir que es Profesionalización. Hernández (2011) define al profesionalización como “el disponer del cumulo de conocimientos necesarios en un área, paralelo al aprendizaje continuo, valores éticos y morales a fin de servir de manera útil a la sociedad”. Por otro lado, para Wilensky (1964) “la profesionalización es un concepto dinámico que expresa el tránsito de ciertas ocupaciones a una creciente profesionalización, por imitación de ciertas características de las profesiones ya establecidas”.

La profesionalización de la enseñanza, pretende hacer docentes más conscientes de su labor como docentes, quiere involucrarlos a fondo en la actividad educacional en cada aula en donde imparten clase buscando así la calidad de la enseñanza. Para Hernández (2003) la profesionalización de la enseñanza busca calidad educativa a través de la capacidad, responsabilidad de tomar decisiones dentro de la práctica de su profesión. Es decir, que independientemente de la profesión que se atiende, la responsabilidad y capacidad del individuo le permitirá tomar decisiones acertadas en su profesión.

Hammond (2005) señala que “la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma”. Esta idea de proceso, alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente (abogacía, medicina, etc.), reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes. Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso de aprendizaje.

Como nos indica Pérez y Gómez (1998) “bien lejos del concepto clásico de profesionalidad docente como posesión individual del conocimiento experto y el dominio

de habilidades, la práctica profesional del docente es, a mi entender, un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, interviene para facilitar y no imponer ni sustituir la comprensión de los alumnos, y al reflexionar sobre su intervención ejerce y desarrolla su propia comprensión” (p 198).

Un aspecto interesante de la profesionalización, como nos recuerdan Zeichner y Noffke (2001) tiene relación con la investigación de los profesores. Nos advierten que si la profesión docente, en las escuelas de primaria y secundaria, quiere abandonar la infancia y hacerse adulta como profesión, los profesores necesitan asumir la responsabilidad adulta de investigar, de forma sistemática y crítica, su propia práctica.

Refiriéndonos a la profesionalización de la enseñanza, hagamos hincapié que tiene una estrecha e inseparable relación con la formación que posean los docentes educativos, ya que son ellos quienes dan el grado de interés, motivación y conocimientos a sus educandos y desempeño en sus labores como docente.

De hecho el ejercicio de la docencia encierra en sí unas fuentes de tensión de presencia prácticamente permanente, a las que el profesor debe enfrentarse de forma coherente, aceptándolas y superándolas para conseguir que el trabajo docente sea agradable y permita la autorrealización del profesor a través de las constantes capacitaciones.

Cabe recalcar que no podemos olvidar que el desarrollo profesional debe considerarse un proceso continuo. Por tanto, las políticas educativas que lo contemplan deben considerar estas circunstancias, y en muchos casos repensar la formación de profesores, el trabajo que realizan y la evolución de su labor. En este sentido, puede tener un impacto importante en la implementación de las reformas educativas y el aprendizaje de los alumnos.

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

Un docente y todo profesional pasa por tres niveles formativos, el primero es el inicial, el medio y la formación continua. Los cuales son como escalones para lograr la excelencia profesional. Es de vital importancia capacitarse mientras se encuentra en cualquiera de estos tres niveles, esto le permitirá una inserción más fácil y eficaz al campo educativo.

En este caso nos referiremos a temas educativos, por lo cual la capacitación de docentes en su formación profesional permite un paso grande a cubrir sus necesidades intelectuales y practicas mientras se encuentra en el proceso de inserción a docencia. Sin



embargo, su finalidad es preparar a los docentes para desarrollar una actividad laboral, proporcionándoles una formación polivalente, que les permita adaptarse con facilidad a las modificaciones laborales que se puedan producir.

La formación del docente, tiene algunas etapas y la cual culmina con la formación continua.

El nivel inicial, permiten al docente familiarizarse con los contenidos enfocados a su función, se capacita en el uso del recursos y aplicación de conocimientos, es decir se prepara para su desempeño docente.

En el nivel intermedio, el docente tendrá una visión más amplia sobre la educación, ya que la práctica y la experiencia le permitirán formar sus propios conceptos y guías sobre la educación en la realidad.

El nivel de formación continua, permite al docente reflexionar sobre sus necesidades y carencias en su rama, para lo cual decide tomar cursos y prepararse para estas acorde a sus funciones y no quedarse con contenidos y competencias obsoletas.

La capacitación y actualización docente tiene objetivos que lograr a través de los trayectos formativos, y se espera ver resultados en las aulas en poco tiempo.

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

La tarea educativa es un compromiso en los que están envueltos directivos, docentes, alumnos y padres de familia, ya que forman los componentes elementales estructurales y funcionales del proceso de enseñanza-aprendizaje, dado que guían al estudiante en su vida estudiantil, y con la práctica de los mismos se garantiza el aprendizaje y su resultado de inclusión a la sociedad.

De acuerdo a Schmelkes (1997) la tarea educativa promueve y favorece competencias para una vida de calidad del docente y estudiante, para lo cual se aplicara diferentes estrategias y conocimientos variados. Es decir, que si queremos una educación de calidad, debemos aplicar más énfasis y comprometerse con la tarea educativa en sí.

Considerando que la tarea educativa abarca a todos los actores involucrados en la educación de niños y jóvenes , tales como los gestores de la educación, los docentes y la familia en sí, todos estos implicados cooperan en el desarrollo de la tarea educativa de diferente manera, ya sea en la institución educativa o entorno familiar. Nuestra sociedad crece a pasos agigantados, en donde la escuela es un espacio privilegiado para educar

en el arte de la “ciudadanía responsable”, logrando así entes productivos y útiles para la misma sociedad. De hecho nuestro gobierno ecuatoriano, con los cambios realizados en el sector educativo busca que la tarea educativa tenga una conexión más heterogénea entre la escuela y la familia, busca docentes comprometidos con su profesión y padres responsables de la educación de sus hijos.

Sin embargo, la tarea educativa requiere de cierta planificación por parte de los docentes tanto cuantitativa y cualitativa en contenidos, los mismos que permitan adecuarse a los diferentes niveles educativos, asegurando una calidad educativa por parte de la institución. Mientras que en el hogar, los padres se encargan de dotar de buenas costumbres y tradiciones a sus hijos, las mismas que van a la par con las de la institución.

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

La función del gestor educativo recae, en dos tipos, en términos educativos los cuales puede ser gestión pedagógica en el aula y la dirección de gestión directiva. La gestión pedagógica en el aula, procura tramitar todo proceso para el buen manejo de la clase. Mientras que la dirección de gestión educativa se refiere al manejo de la institución en la planeación de objetivos y metas que permitan un beneficio a toda la comunidad que conforma la institución educativa.

Sin embargo Alles (2003) sostiene que “la gestión se puede definir como un modelo admirativo participativo e integral, que aplicado a las instituciones tienen como finalidad su transformación, a través de la construcción de proyectos institucionales, es decir de innovación”. Los gestores directivos, son quienes expresan sus necesidades y buscan soluciones a los inconvenientes que este enfrentando la institución a su cargo.

El gestor educativo, debe tener bien claro sus objetivos y metas enfocadas a la educación tomando en cuenta las debilidades y oportunidades que posea la misma. Ya que es quien dirige y gestiona las necesidades de toda la comunidad que labora en la institución. Y ciertamente un buen gestor educativo, debe poseer algunas características tales como el de ser un líder y motivador un ejemplo a seguir por su grupo colaborador.

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

el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Cada ente que conforma una institución educativa, tiene una función importante para el buen funcionamiento de la misma, partiendo desde los directores, personal administrativo, docentes, padres de familia y alumnos, cada uno de estos grupos colabora con el buen desarrollo de actividades en relación a sus funciones.

Refiriéndonos al gestor educativo, es una persona que debe poseer autoridad y conocimientos académicos relacionados a la educación, el mismo que se encarga de generar proyectos, propuestas, capacitaciones de calidad, buscando la capacitación y beneficio de su institución educativa y de cada uno de los miembros que conforman la misma.

De hecho sabemos que la escuela es el instrumento con el que una sociedad proporciona y trata de garantizar los conocimientos y aprendizajes que la definen. Por ello, las profundas transformaciones que ha experimentado nuestra sociedad en las últimas décadas (telecomunicaciones, transporte, globalización de la economía, etc.) tienen, necesariamente, una repercusión en la escuela. Podemos afirmar así que la escuela es el lugar donde el alumno se prepara para su futura inserción en la sociedad, es un espacio donde aprende a discernir las cosas, a defender criterios, a formar opiniones. Bajo esta premisa es que la actividad que desempeñan cada docente en una aula, adquiere especial importancia para el logro de los objetivos que se trazan en las instituciones educativas.

No obstante a lo anterior, las recientes modalidades implementadas en los procesos de enseñanza-aprendizaje, exigen a los docentes la aplicación de modernas estrategias en este proceso, lo que conlleva no sólo a tener que planear una metodología de trabajo, si no a atender a las necesidades del alumno que van más allá del aula, como la vinculación con el Sector Productivo, por lo que el docente deberá de convertirse en un buen gestor educativo de manera profesional, para coadyuvar con la institución aportando de esta manera al mejor desarrollo de destrezas a el campo laboral que en un futuro tendrá que verse reflejado en nuestros estudiantes utilizando diversas herramientas, mismas que responda a las necesidades de los alumnos y se apegue estrictamente a los contenidos programáticos y las competencias que el Docente adquiriera a lo largo de su formación. Con esto aclaramos que el docente funciona como un gestor educativo, el mismo que rota alrededor del aula y del aprendizaje de los educandos.

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

Las funciones del docente sobresalen en su trabajo diario en cada clase impartida, en cada planificación de asignatura, de hecho en todo el contexto educativo. Ciertamente que para el desarrollo de sus funciones necesita el apoyo de autoridades, alumnos y padres de familia.

Desde un punto de vista pedagógico, al docente se le otorgan una serie de funciones tales como: motivador, guía, investigador del proceso educativo y proceso del aprendizaje; es decir no se basa en el simple hecho de impartir conocimientos en una clase, el docente va más allá de eso, enfocándose en las diferentes perspectivas de su gestión educativa. De la misma manera, Gimeno Sacristán (1988) y Rodríguez y Marrero (1993) sostienen que “la función del docente lo constituye como un organizador y mediador el proceso de aprendizaje del alumno con ayuda de los entes que lo rodean”. Es decir, crear un ambiente propicio para la enseñanza por parte del docente.

Por otro lado, Gil, Carrascosa, Furió, y Martínez (1991) “consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de formación del profesorado, deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis crítico y teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan una transformación positiva de la actividad docente.” Esto se entiende, como la responsabilidad del docente en el desarrollo de sus competencias y habilidades profesionales que pueda mostrar y poner en práctica en su labor diaria, logrando alumnos con pensamiento propio y autodidáctico.

La función docente, es aquella en la que el profesional de la educación propone y pone en práctica todos los procesos, técnicas y conocimientos que envuelven la gestión de enseñanza-aprendizaje. Entre las funciones del docente esta la indagación, interpretación, ejecución, participación, y evaluación de los procesos educativos dentro del marco de necesidades de la sociedad y obligaciones, deberes y derechos que demande el principal rector de la educación.

Adicionalmente, Tejada (1997) sostiene que 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 en su interacción con otros colegas o directivos, así como en la interacción con los padres y la comunidad en general”(p 9). El docente, funciona como la manecilla principal en la educación ya que tanto, directivos, alumnos y padres de familia necesitan de su trabajo.

El papel de los educadores del hoy, no es solo de enseñar, explicar y evaluar algunos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, debe centrarse en cómo ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas tecnológicas, tengan en cuenta sus características y les exijan un procesamiento analítico e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una fría memorización de la información.

Entre las principales funciones que debe realizar el docente en la actualidad se pueden mencionar: Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades, Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes, Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases y estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos, Motivar a los estudiantes en el desarrollo de las actividades, Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad, hacer un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y proporcionar la retroalimentación adecuada en cada caso: ayudar en los problemas y asesorar, Investigar en el aula con los estudiantes y debe mantenerse en constante desarrollo intelectual.

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

La familia es un factor importante en la educación de todo alumno, si el alumno no tiene respaldo familiar en muchos casos su nivel académico no rinde igual que los estudiantes que mantienen una buena relación familiar. En los artículos emitidos por la LOEI, la familia es de vital importancia en la educación. Es más, Rodríguez y Marrero (1994) sostienen que la familia es mediadora de alguna manera en la construcción de conocimientos de los alumnos. Es decir, que a través de los conocimientos impartidos en casa, independientemente del tema, estos ayudan a la educación y adquisición de nuevos conocimientos, los cuales son expuestos en el diario convivir en la escuela y hogar.

Por otro lado, Ares (2004) da entendida a la familia como "la unión de personas que comparten un proyecto vital de existencia común, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a dicho grupo, existe un compromiso personal entre sus miembros y se establecen intensas relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia." Es decir, que si existe una estrecha relación entre los miembros que conforman la familia,

todos ellos gozaran de buenas relaciones laborales, educativas, sociales y más, permitiendo así un buen desempeño de sus actividades. De hecho, la función de la familia en el ámbito educativo, pretende socializar a los estudiantes con su entorno y adquirir hábitos, valores y conductas, que son moldeadas por la misma familia y la escuela.

De hecho, en el Marco Legal Educativo, de la Constitución de la Republica, Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento General, en el quinto capítulo, constan los derechos y obligaciones de los padres con la educación de sus hijos. Citaremos algunos de ellos a continuación.

En relación a derechos, los padres son entes activos en toda actividad académica realizada por la institución, acceder y solicitar información que considere pertinente y que este en posesión de la institución educativa. En relación a las obligaciones, los padres de familia están obligados a garantizar que sus representados asistan con regularidad a los centros educativos durante el periodo académico obligatorio, apoyar y hacer seguimiento al aprendizaje de sus representantes. Existen muchos más artículos, los cuales implican una constante interacción maestro-alumno-padres de familia, los cuales garantizan una formación adecuada del educando.

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

Las funciones del estudiante han dado un cambio impresionante, los cuales han pasado de pasivos a activos, ya que hoy en día se los considera parte esencial de su aprendizaje. A través, de la experimentación, indagación y más desarrollo de competencias los estudiantes son capaces de generar su propio aprendizaje y conocimientos, el mismo que es moderado por el docente y ya no manejado en su totalidad.

Font (2002) sostiene que la función del alumno va ganando una autonomía y libertad dentro del proceso educativo. Con relación a esto, nuestro país ha reformado la ley de educación, el cual contempla y protege de manera especial al alumno y le atribuye una serie de obligaciones, deberes y derechos que debe cumplir para el goce de los mismos.

López (1997) nos menciona algunas funciones que debe cumplir el alumno para garantizar su aprendizaje, cumplimiento de leyes que benefician al mismo y la contribución con la escuela y la sociedad que pueda ofrecer el alumno.

- Identificar necesidades personales y colectivas en relación a su formación educacional.
- Desarrollar pensamiento sistemático y crítico.

- Lograr una buena relación con docentes y compañeros.
- Expresión de sus experiencias.
- Mejorar el trabajo en grupo, fomentando la cooperación.
- Expresar sus opiniones sobre temas que afecten sus derechos como estudiantes.

La educación sin duda alguna depende del compromiso que el docente y el alumno adquiera, que las dos partes tengan la predisposición de enseñar y de aprender, que claramente que con el apoyo de los padres de familia y directivos de la institución se puede lograr una educación de calidad.

Consideremos que estamos en un nuevo Bachillerato, el BGU en el cual exige que el alumno actual se caracteriza por ser interactivo, espontáneo, inquieto, resuelto, crítico, hábil en el uso de tecnologías y ávido de experiencias y sensaciones nuevas; por consiguiente, su rol en el aula ya no es el de un simple espectador ni el de un simple "comprador" de un "producto" vendido por el profesor, sino al contrario, el estudiante actual genera su propio conocimiento, sólo con la ayuda del profesor, aunando y relacionando productivamente el cúmulo de informaciones que posee, encauzando éstas en pro de su beneficio personal, es decir, creando un aprendizaje significativo para su vida y para su entorno social; en otras palabras, es el propio educando quien produce su aprendizaje y quien dirige, en definitiva, el proceso de enseñanza - aprendizaje.

El docente, en el aula actual, pierde protagonismo, pues ya no es el alumno quien está a su disposición, sino que ahora es él quien está sujeto a los intereses y características de estos nuevos educandos.

Cabe resaltar que el rol del estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante. Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje definen sus objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos. Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y activa en beneficio de su aprendizaje.

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

Enseñar es una etapa que todo docente enfrenta desde que inicia su vida profesional, la aplicación de metodologías, estrategias y habilidades en cada clase impartida buscando impartir conocimientos en sus alumnos para formarlos y ser productivos para la sociedad. Por otro lado, el aprender lo aplicamos todos los seres humanos, ya que en diferentes campos y ramos, pero el aprendizaje lo vivimos cada uno de nosotros ya sea en una aula u otro mecanismo de aprendizaje.

La relación enseñanza-aprendizaje, se ha manejado por muchos años y ha tenido una serie de cambios. Hoy en día, el alumno enseña al profesor a enseñar mejor, es decir con la globalización y modernización del mundo, todo ha cambiado buscando una sociedad participativa y colaboradora.

Por otro lado, el aprender requiere de ciertas etapas, dependiendo el tipo de inteligencia que el individuo posea por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el kinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Entre las etapas del aprendizaje la memorización es una de ellas, pero ahora se le ha dado poca importancia a esta ya que los cambios han proporcionado generar sus propios conceptos y opiniones sobre diferentes temas impartidos en los diferentes niveles educativos.

### **1.3 Cursos de Formación**

El ejercicio de la docencia es, sin duda, una actividad fascinante, no solo porque obliga al docente a actualizar y revisar su trabajo sino porque está sometido a una crítica constante por parte de los estudiantes. Ahora bien, el ejercicio de una profesión y los conocimientos teóricos y prácticos que podamos tener de una rama del conocimiento no son suficientes para ejercer a cabalidad la docencia. El enseñar exige eso y más, por tal razón los cursos de formación son necesarios, ya que les permite cubrir las necesidades de formación que padecemos mismos en diferentes temas.

Es también necesario reconocer que los estudiantes han desarrollado nuevos y diversos métodos de aprendizaje y que la enseñanza "tradicional" debe ser cuestionada y replanteada a la luz de esos cambios y de la incidencia de las nuevas tecnologías informáticas. Para lo cual, los docentes deben formarse con contenidos actuales enfocados a las realidades y necesidades educativas que enfrenta el cambio educativo.



Cabe recalcar que los cursos de formación te permiten adquirir nuevas ideas prácticas, conocimientos y manejo de herramientas tecnológicas y todo lo que envuelva al buen desempeño profesional del individuo. Por otra parte, en los cursos también puedes hacer nuevos contactos profesionales y conocer a personas con las que puedes compartir tus necesidades de formación y proyectos en común.

De hecho, cada año el docente profesional debe plantearse una meta de realizar uno o dos cursos de formación, según se presenten sus necesidades de formación en temas específicos. Tomemos en cuenta que los cursos de formación pueden realizarse a través de diferentes medios y sistemas, los cuales pueden ser, online, presencial y semi-presencial. Haremos referencia a los cursos que nuestro gobierno ofrece de manera gratuita en diferentes modalidades tales como online y presenciales, a través de la plataforma SíProfe (SIME), que ofrece capacitación continua a los docentes tanto de primaria como secundaria en temas relacionados a sus asignaturas, implementación de nuevos métodos y estrategias educativas y todo cuanto tema se ha de relevancia para un buen desempeño del docente en el aula.

Concluimos que la importancia de los cursos de formación es notable en la docencia actual y la satisfacción de querer crecer a nivel profesional en la medida de tus posibilidades también lo es, porque muestra que apostar por tu vocación como un medio de realización y en beneficio del bienestar y crecimiento de nuestra sociedad.

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

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.

De hecho, el profesor es la clave de la calidad de la enseñanza y lo logra a través de la constante capacitación, de lo cual recae la importancia de la misma. Marzano (2007) sostiene que un buen maestro es el factor más importante del aprendizaje de los alumnos, que a través de la formación y preparación continua refuerza sus conocimientos, habilidades y destrezas, lo cual le permite fortalecer su método y estrategias de enseñanza en el desarrollo de su actividad docente. Es decir, que la capacitación docente es de vital importancia en el logro de una educación de calidad y satisfacción de vocación de los maestros que imparten clase en los diferentes niveles educativos.

Adicionalmente, nuestro gobierno está realizando unos notables cambios en la educación que están basadas en la calidad educativa en el “buen vivir”, lo que implica fortalecer el sistema educativo con docentes de calidad, que a través de las capacitaciones ofertadas en los diferentes programas que nuestro gobierno ofrece, cientos de docentes dedicados a las diferentes áreas están capacitándose dentro y fuera del país. Y como recompensa a las capacitaciones, ofrecen sus servicios en los diferentes establecimientos fiscales y fisco-misionales del país.

En las nuevas políticas aplicadas por nuestro gobierno, es fundamental tomar en cuenta los conocimientos y experiencias de los profesores que han adquirido a través de las capacitaciones, con el fin de que se ajusten a la realidad. También es necesario considerar las propuestas de especialistas y tomadores de decisiones, así como de los alumnos y los padres de familia.

Las organizaciones e instancias actualmente responsables de promover el desarrollo profesional y capacitación de los maestros deben diseñar nuevas formas de trabajo y fortalecer sus vínculos de coordinación a efecto de ofrecer opciones de formación altamente estimulantes, así como pertinentes a las necesidades de aprendizaje y a los contextos reales de enseñanza. En este sentido, resulta una condición básica garantizar un uso más racional y el aprovechamiento de los apoyos que se destinan para estos objetivos. El papel que pueden desempeñar estas instituciones es clave en la construcción de la propuesta, sustentado en la valoración del ejercicio docente y en la responsabilidad de ofrecer una educación de calidad con equidad para todos los niños y jóvenes del país.

Pero existen algunos inconvenientes al momento de ofertar cursos de capacitación ya que algunos de ellos se dictan solo en las ciudades principales, o los temas no son acordes a las necesidades de los docentes, el tiempo de duración, etc., y así un sin número de inconvenientes para la obtención de un curso de capacitación. Pero, por otro lado las ventajas también son innumerables de la atención a las capacitaciones, lo cual lo revisaremos a continuación en el siguiente apartado.

### **1.3.2 Ventajas e Inconvenientes**

Como en todo proceso de cambio existen una serie de inconvenientes en la aplicación de nuevos planes o estrategias según amerite el caso. En relación a la educación, nuestro sistema educativo está dando un cambio de cien grados en todos los ámbitos que la involucran desde cambios políticos, hasta reconstrucción de establecimientos educativos. Pero ahora hablaremos sobre la capacitación a los docentes, en algunos casos es difícil llegar a todos con la misión y visión propuesta para el cambio en la educación, tal es el caso para algunos educadores es difícil cambiar su metodología y manera de enseñar, por lo cual consideran que la capacitación es una pérdida de tiempo y dinero.

Para Monereo (2009) el cambio en los "docentes es una tarea realmente ardua y que no obedece a una única razón" es decir, que por su edad o tiempo de enseñanza creen que ya no necesitan capacitación, sin entender razón alguna para que lo hagan.

Pozo (2006) presenta un grupo de razones por las cuales los docentes se frenan a ser partícipes de la capacitación.

- Cultura institucional poco colaborativa
- Poco protagonismo y compromiso por parte de los directores de la institución
- La falta de incentivos por parte de los programas que ofrecen la capacitación
- El costo emocional de cambio: vulnerabilidad, inseguridad, disonancia personal, conflicto con los pares.
- Concepciones muy arraigadas
- Formación inicial inadecuada y permanente.

Para este autor, este grupo de normas no permiten que los docentes del presente no se quieran convertir en docentes del futuro, que este tipo de situaciones no les permite dar un paso adelante en la renovación de sus conocimientos y habilidades como educador.

Sin embargo, existen también ventajas sobre la aceptación a la capacitación. Muchos docentes que sienten la necesidad de capacitarse en ciertos temas, y lo realizan sin ningún tipo de problema, es más son ejemplo para el resto de quienes no quisieron capacitarse y que luego este les sirve como plataforma, para algún tema en específico del que el resto no lo maneje. De hecho citaremos algunas ventajas encontradas en la página oficial del Ministerio de Educación y Cultura.

- Promover la excelencia en el proceso enseñanza - aprendizaje
- Proporcionar oportunidades de mejoras profesionales.

- Ofrecer innovadoras técnicas de enseñanza, creación de materiales educativos y aplicación de la tecnología educativa.
- Diseño de planes educativos
- Manejo de temas actuales y modernos
- Manejo y uso de Herramientas tecnológicas
- Relación de la tenas actuales con temas a estudiar en clase

Estas, son algunas de las ventajas que gozan los docentes, quienes optan por la capacitación y que se sienten realizados en sus funciones, ya que poseen conocimientos actuales y renovados.

En nuestro país uno de los programas que ofrece capacitación continua a nuestros docentes es el “SiProfe”, que desde el 2008 organiza cursos enfocados a las necesidades de los educadores en diferentes áreas y temas. Como podemos darnos cuenta, existen una serie de cursos de capacitación, los cuales son organizados, planificados y diseñados con un alto grado de enfoque en las áreas en donde los docentes sientan la carencia o necesidad de algún tema en específico.

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

Para poder, conocer qué tipo de cursos se puede ofertar a la gran demanda de docentes con ganas de capacitarse, se debe tomar en cuenta los temas, campos, herramientas y recursos que determinado curse necesite para el desarrollo del mismo.

En relación al diseño, se trata de especificar a qué grupo de docentes se va impartir determinado curso, es decir, que sea aplicable a las necesidades de formación de los docentes. El mismo que a través de un análisis de necesidades procederá al diseño del curso enfocándose al resultado del análisis realizado ha determinado grupo de profesionales.

Una de las primeras cuestiones que debemos plantearnos a la hora de diseñar un plan de formación (ya sea a través de una metodología u otra), es ante qué necesidades nos encontramos. Si diseñamos y proporcionamos un producto, sin saber de antemano si va a responder a las demandas existentes, seguramente el producto creado no sea adecuado. Por lo tanto el primer paso a tener en cuenta es realizar un análisis de necesidades de formación en la institución o en el mercado, así ya lo mantenía Sparhawk (1998) cuando afirmaba que “la detección de necesidades de formación es el primer paso en el camino hacia una formación eficaz”.

La planificación hará referencia a los temas a tratar en el curso, las actividades, el tiempo de duración, la persona quien va impartir el curso, et. Y en relación a los recursos, se tratara de obtener todo lo necesario según el diseño y la planificación lo estipulen. El Análisis de Necesidades de Formación es previo a la planificación y ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación, dotando al mismo de significado. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias del sistema educativo (determinadas por los cambios que se operan en el entorno) y a las propias necesidades de las personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.

Para un curso de formación es necesario estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación. Para lo cual en la planificación se detectan todos y se hace mención de los recursos a utilizarse para el desarrollo de determinado curso a desarrollarse.

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

En la ardua tarea del docente también le envuelve la función de la propia formación docente; las instituciones de educación, involucran el desempeño individual del profesor, en el compromiso y la exigencia social, en la forma de transmitir y reconstruir una serie de principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos, políticos y tecnológicos que conforman la necesidad del saber, pero esta necesidad identifica procesos que a través de distintos métodos, estrategias y teorías de aprendizaje han generado una metodología didáctica.

Por otro lado en el campo de la formación de docentes Villa (1999) sostiene que “La formación personal y la profesional, es decir, orientar la formación a grupos de profesores, vertiente profesional, y/o dirigirla al desarrollo de los individuos”. Cuando hablamos de formación de docentes la entendemos en dos rubros, la formación docente inicial y la formación permanente. Sabemos que si una persona está motivada, gustosa por su trabajo, lleva una vida emocional estable, tiene sus necesidades básicas satisfechas, podrá transmitirlo a su grupo social inmediato.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a 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; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Por lo tanto a través de la formación han logrado una educación compacta en sus estudiantes.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

En el presente trabajo investigativo fue basado en métodos y técnicas y procedimientos que recaen sobre el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del “Colegio Fiscal Experimental Pío Jaramillo Alvarado”, sección matutina.

Esta investigación, fue realizada en la ciudad de Loja, con la colaboración de autoridades y docentes de los distintos niveles de bachillerato que conforman la Institución educativa “Pío Jaramillo Alvarado”. En el desarrollo de este proyecto, el primer paso fue la recolección de la información de antecedentes teóricos, los cuales fueron obtenidos de bibliotecas especializadas y de Internet. Al mismo tiempo, el estudio de este tema empezó con la selección de la muestra, es decir los docentes de bachillerato de los diferentes niveles, los cuales fueron 22. Es necesario mencionar, que fue primordial presentar un oficio al rector de la institución para que diera la debida autorización para poder trabajar con los docentes de bachillerato y recolectar la información necesaria para el desarrollo del análisis.

Adicionalmente, los métodos usados en esta investigación fueron el analítico, el sintético, inductivo, deductivo, hermenéutico y estadístico con el propósito de cumplir los objetivos principales propuestos en la investigación. Sin duda alguna fue necesario aplicar una serie de técnicas y recursos tales como: las encuestas las mismas que estaban enfocadas a diferentes aspectos de la actividad docente. Finalmente, toda la información obtenida y analizada, dará parte a la formulación de conclusiones y recomendaciones.

### **2.1 Contexto.**

La Institución Educativa objeto de Investigación para efectos de esta tesis, tiene algunas características que las mencionare a continuación:

La investigación fue llevada a cabo en el colegio “Experimental Fiscal Pío Jaramillo Alvarado”, sección matutina. El mismo que se encuentra ubicado en el sector urbano de la Provincia Loja, Cantón Loja, Parroquia San Sebastián, entre las calles Bolívar entre Lourdes y Catacocha. Esta Institución Educativa asiste estudiantes tanto de la zona urbana como rural, especialmente del área urbana, dada su situación geográfica en la que se encuentra, la misma que beneficia a los estudiantes y padres de familia por su cercanía.

El Colegio Experimental Pío Jaramillo Alvarado nace con el fin de servir a educandos de la ciudad de Loja. La orden de iniciación y recreación de actividades se dio, a solicitud de los doctores Arsenio Vivanco Neira y José Castillo Luzuriaga, Diputados por Loja al Congreso Nacional de ese entonces, el señor doctor Otto Arosemena Gómez, en calidad



de Presidente Constitucional Interino del Ecuador, mandato de creación, se haya contenido en el Decreto Ejecutivo N° 42, publicado en el registro oficial N° 17 del 9 de diciembre de 1966 bajo la filosofía educar para el futuro.

Consta de igual Decreto, además lo siguiente: a) Que el mencionado colegio laboro con sujeción a los reglamentos Costa y Sierra, respectivamente; y en Modalidad de “Ciclo Básico”; b) Que debía iniciar sus actividades a partir del año 1967 – 1968, con el Primer Curso de Ciclo Básico; y c) Que el “PIO JARAMILLO ALVARADO” en cuanto a Opciones Practicas adoptara las especializaciones para ARTESANIAS Y ARTES INDUSTRIALES.

Hasta fines del año 1967, el doctor Eduardo Andrade Rector- Fundador del Colegio Nocturno “Pío Jaramillo Alvarado”, y docente de este establecimiento entre los años 1989-1996, se desempeñó como DIRECTOR PROVINCIAL DE EDUCACION DE LOJA, situación que le permitió influir de una u otra manera en algunos aspectos de la puesta en marcha del nuevo establecimiento educacional. Tal ocurrió, por ejemplo, en relación con la denominación del plantel, acerca del cual, por haber existido ya a esa fecha el Jardín de Infantes que en esta ciudad lleva el nombre de “Pío Jaramillo Alvarado” consideraban se repita esa denominación en otro de carácter secundario. Más, este inicial pronunciamiento fue posible superar, con el solo recuerdo de valía del PATRONO.

De la misma manera se logró que el Ministro de Educación Carlos Larreategui, acepte frente a la creación para Loja de un colegio más, se lo destine a funcionamiento NOCTURNO y exclusivamente para el sector femenino. La razón recoger en su seno ojalá a todas las señoras y señoritas que, por razones de trabajo o por cualquier otra causa no podían acudir a establecimientos secundarios diurnos. Aceptando el pedido, el señor Ministro dictó el pertinente acuerdo ministerial. En el año de 1978 se logró la creación de la sección vespertina y, en el año de 1994 la sección matutina.

El 17 de diciembre de 2002, por decreto del Ministerio de Educación, se creó el ciclo básico nocturno experimental mediante el cual se admitió a varones en las aulas estudiantiles de la institución. Las autoridades adaptaron el sistema integrado de asignaturas teóricas investigativas para la enseñanza de los y las estudiantes. Por ende esta institución ofrece a la ciudadanía lojana tres secciones: matutina, vespertina y nocturna.

Además hace pocos años esta institución ofrecen la modalidad semi-presencial, todos los sábados de 07:00 a 13:20, en la especialidad de contabilidad computarizada en la cual

asisten varones y mujeres. La oferta académica varía en cada una de las secciones que ofrece, por ejemplo en la mañana tiene las especialidades de: ciencias básicas, aplicación informática, contabilidad y administración de empresas. Sección vespertina: ciencias, contabilidad y administración, y en la noche ciencias básicas. Adicionalmente, en el establecimiento, los (as) estudiantes reciben atención médica y odontológica. Cuentan con laboratorios de computación, química, física e imprenta.

Complementan la educación las optativas de mecanografía, gastronomía, enfermería, manualidades y ciencias. Hasta el momento cuentan con ochenta y cinco docentes con nombramientos con sus respectivas titulaciones y nueve maestros contratados quienes laboran en las diferentes secciones de la Institución impartiendo sus conocimientos en cada especialidad que ofrece esta institución.

Hoy en día, el edificio en donde se asienta esta institución, es considerado como uno de los elementos que guarda gran parte de la historia lojana por sus ochenta años de edificación y ha sido considerado edificio patrimonial, tal es el hecho que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Loja, a través de la Jefatura del Centro Histórico Municipal se encuentra trabajando conjuntamente con el establecimiento en la rehabilitación de las partes más deterioradas del colegio, como un bien patrimonial debido a su alto grado de deterioro y por seguridad de las personas quienes lo ocupan.

#### DATOS INFORMATIVOS DE LA INSTITUCION TIPO DE INSTITUCIÓN

**Tabla Nº 1**

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Fiscal	22	100
Fisco misional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

El cuadro estadístico demuestra que la investigación se realizó en una institución netamente fiscal que corresponde al 100%.

## TIPOS DE BACHILLERATO QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN

Tabla N° 2

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico	22	50
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Los datos estadísticos obtenidos a través de la encuesta aplicada a los docentes del Colegio “Pío Jaramillo Alvarado” demuestran que la institución oferta los dos tipos de bachillerato tales como el bachillerato en ciencias y el bachillerato técnico. Dando un total del 100%.

## BACHILLERATO TECNICO

Tabla N° 3

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración Servicios Y Bachillerato Técnico Solevantes	22	100
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Como podemos observar en la tabla estadística la institución educativa promociona y ofrece dos tipos de Bachillerato. El Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios que atiende a la figura profesional de Informática y comercialización turística y el

Bachillerato Polivalente que atiende a la figura de Contabilidad y Administración y Informática. Razón por la cual los porcentajes son los mismos en los tipos de Bachillerato.

## 2.2 Participantes.

Esta investigación se la realizó en la Provincia Loja, Cantón Loja, Parroquia San Sebastián con la participación de las autoridades y docentes del Colegio Experimental Pío Jaramillo Alvarado

- Rector, Lic. Manuel Carrera Gallo quien otorgó el permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos de investigación.
- Participaron veintidós docentes que imparten clase en la sección matutina en las diferentes especialidades y años de bachillerato del año lectivo 2012-2013.
- Investigador.

### DATOS INFORMATIVOS DE LOS DOCENTES

#### GENERO DE LOS DOCENTES

Tabla Nº 4

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Femenino	8	36
Masculino	13	59
No Contesta	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Los Docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado que respondieron las encuestas para la realización de esta investigación son de sexo masculino lo que equivale a un 59% y de sexo femenino un 36%. Cabe resaltar que una de las encuestas no fue respondida en este literal, razón por la cual tenemos un 5% en el cuadro estadístico.

## ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES

Tabla Nº 5

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Soltero / a	2	9
Casado / a	16	73
Divorciado / a	3	14
Viudo / a	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Como se puede observar en la tabla estadística el 73% de los docentes son casados. El 14% demuestra el número de docentes divorciados /as. El 9% de docentes son solteros/as y finalmente un 4% de docentes es viudo/a.

## EDAD

Tabla Nº 6

OPCIONES	FRECUENCIA	%
20 – 30 años	0	0
31 – 40 años	3	13
41 - 50 años	6	36
51 – 60	12	52
61 – 70	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

La edad de los docentes del Colegio “Pío Jaramillo Alvarado” está clasificada por rangos, demostrando en la tabla estadística que el 52% de docentes esta entre los 51 y 60 años de edad. El 36% de docentes esta entre los 41 y 50 años de edad. El 13% de docentes entre 31 y 40 y finalmente un 9% de docentes entre 61 y 70 años de edad.

## CARGO QUE DESEMPEÑA EL DOCENTE

Tabla N° 7

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Docente	11	50
Docente Técnico	6	27
Docente con funciones Administrativas	5	23
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Como muestra la tabla estadística, los docentes de la institución tienen diferentes cargos de responsabilidades. El 50% es netamente dedicado a la docencia. El 27% son docentes técnicos y el 3% son docentes con funciones administrativas.

## TIPO DE RELACION LABORAL

Tabla N° 8

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Contratación Indefinida	6	27
Nombramiento	13	59
Contratación Ocasional	2	9
Reemplazo	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Los datos estadísticos obtenidos demuestran mayor intervención de docentes con contratación indefinida en un 27%. Un 59% de docentes mantienen nombramiento en la institución. Un 9% de docentes trabajan con contrato ocasional y un 5% trabaja como reemplazo.

## TIEMPO DE DEDICACION

Tabla N° 9

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Tiempo completo	13	59
Medio tiempo	8	36
Por horas	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

Los docentes de la institución mantienen diferentes tipos de contratos especificando el tiempo que deben laborar durante la misma, como podemos observar en la tabla estadística. El 59% de docentes mantiene un contrato de tiempo completo. El 36% de docentes mantiene un tipo de contrato de medio tiempo. El 5% de docentes trabajan en un periodo de horas.

## NIVEL DE FORMACION ACADEMICA

Tabla N° 10

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Bachillerato	0	0
Nivel Técnico	0	0
3er Nivel	16	73
Especialidad	2	9
Maestría	4	18
PhD	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

Los docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado poseen estudios superiores tal así que el 73% de docentes tiene título de tercer nivel. El 18% tienen maestrías y el 9% tienen especialidades.

## **2.3 Diseño y Métodos de Investigación.**

### **2.3.1 Diseño de la Investigación.**

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en 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).

Un diseño debe responder a las preguntas que se ha planteado la investigación para conocer que individuos van hacer estudiados, como, donde, y bajo qué circunstancias. El objetivo primordial de un diseño de investigación solido es proveer resultados que puedan ser considerables creíbles y factibles.

El presente estudio presenta las siguientes características:

**Transaccional:** se refiere a estudios que recogen datos en un momento único. En este estudio se registró la información durante la observación y recolección de datos a través de los cuestionarios aplicados a los docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, los mismos que posteriormente fueron analizados.

- **Exploratorio:** La recolección de datos se ejecutó en un momento específico, y se realizó una exploración inicial, en donde, se observó y luego a través del cuestionario “Necesidades de Formación “Docentes de Bachillerato, aplicado a los docentes investigados se obtuvo los datos relevantes para el estudio.
- **Descriptivo:** Se realizó una descripción de todos los datos recolectados, a través del cuestionario. “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato.

La investigación realizada es de tipo exploratorio y descriptivo, porque facilito explicar, analizar y diagnosticar la verdaderas necesidades de formación que enfrentan los docentes de bachillerato en el proceso educativo, de tal manera que hizo posible conocer el problema de estudio tal como se presenta en la realidad.

Esta investigación está basada en dos enfoques, el primero es el enfoque cuantitativo, el mismo que nos permitió organizar y tabular los datos obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, en tablas



estadísticas, para un mejor visión y análisis de las verdaderas necesidades de formación que padecen este grupo de docentes de bachillerato.

El segundo enfoque es cualitativo, el mismo que ayudo a determinar, conocer, interpretar y explicar los criterios de los docentes investigados, quienes a través de su experiencia y vivencia nos permitieron establecer y determinar las reales necesidades de formación que padecen los docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado.

### **2.3.2 Métodos de Investigación.**

Esta investigación está basada en dos enfoques el cuantitativo y cualitativo. Los mismos que fueron descritos del cómo fueron utilizados en esta investigación anteriormente. Los métodos que permitieron explicar, analizar y diagnosticar el objeto de investigación se detallan a continuación.

- El método analítico, nos permitió logra una visión completa sobre las necesidades reales de formación que padecen los docentes de bachillerato del colegio Pio Jaramillo Alvarado. Para el logro y detección de los mismos primeramente analizamos estudios previos relacionados con el tema de investigación tal como: “El diagnostico de necesidades de formación de profesores universitarios”, realizado por la Universidad Politécnica de Madrid y un estudio realizado sobre “necesidades de formación de docentes” realizado por la Universidad Complutense.

Los mismos que sirvieron para reforzar el análisis con los resultados reales obtenidos de los cuestionarios aplicados a los docentes de bachillerato de mencionada institución que a través de nuestros conocimientos sobre nuestra realidad en contextos educativos nos permitió detectar las reales necesidades de los docentes investigados, lo cual nos permitió desarrollar una propuesta para cubrir dichas necesidades de formación.

- El método sintético, nos facilitó la clasificación y organización del tema de investigación en todos sus fragmentos y en la explicación de la relación entre ellos de forma lógica. Este método, fue de gran ayuda en el desarrollo del marco teórico, desarrollo del análisis, descripción de resultados obtenidos a través de los cuestionarios e información relevante a nuestro tema, con el fin de mostrar de forma ordenada y de fácil entendimiento para el lector.
- El método deductivo, permitió una elaborada organización de los datos recogidos a través de la aplicación del cuestionario “Necesidades de Formación “Docentes

de Bachillerato, los mismos datos que fueron plasmados en tablas estadísticas y seleccionados según sus respectivos elementos, lo que permitió un efectivo análisis y diagnóstico de los mismos.

- El método inductivo, nos permitió analizar, diagnosticar y examinar la información recolectada a través del cuestionario Necesidades de Formación “Docentes de Bachillerato de forma individual, y comparar diferentes reflexiones positivas y negativas, en relación al tema de investigación. Este método, permitió contrastar diferentes enfoques y estudios sobre necesidades de formación de los docentes y formular ideas generales y específicas sobre este tema.
- El método hermenéutico, permitió la recolección e interpretación bibliográfica de investigaciones previas, conceptos y teorías relacionadas a esta investigación. Fue de gran ayuda en el desarrollo y elaboración del marco teórico, el mismo que permitió seleccionar la información adecuada, a los temas propuestos en el marco teórico.
- El método estadístico, permitió extraer la información de los datos recolectados en los cuestionarios, facilitando la validez y confiabilidad de los resultados. Este Método actuó en la obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de los valores numéricos de esta investigación, dándonos una mejor comprensión de la realidad y análisis de los resultados.

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación.**

### **2.4.1 Técnicas de Investigación**

Hemos aplicado algunas técnicas. Para la investigación bibliográfica, recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizó las siguientes técnicas:

- **Observación Directa:** Esta técnica nos sirvió, para la socialización de manera individual, con cada uno de los docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, lo cual nos permitió conocer sobre las distintas necesidades de formación que padece cada docente. La misma información, nos sirvió para respaldar conceptos e investigaciones previas anexadas a nuestra investigación.
- **Encuesta:** Esta fue validada por un grupo selecto de investigación de la Universidad Particular de Loja, la misma que fue aplicada a veinte y dos docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, sección matutina en diferentes horarios, debido a que la institución se encontrada en reconstrucción y no contaban con una sala para docentes. En cada aplicación de la misma, se dio una introducción del tema a ser investigado y se guio en cada pregunta del mismo o

inquietud que el docente encuestado expresaba o manifestaba, en el momento de llenar la encuesta, obteniendo así, la información necesaria para el buen desarrollo de la investigación.

- **Lectura:** Esta técnica permitió conocer, interpretar, analizar y seleccionar los aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre las necesidades de formación de los docentes, el análisis de la persona, el análisis de la tarea educativa y los cursos de formación. Permitiendo, una organización y fácil entendimiento de los contenidos teóricos y contenidos de análisis de esta investigación.
- **Mapas conceptuales y Organizadores gráficos:** Estas dos técnicas fueron de gran ayuda en el proceso de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos-conceptuales, facilitando la redacción de lo más relevante y esencial sobre el tema de estudio, de la misma manera, sirvió para contrastar y desglosar investigaciones previas sobre este tema de estudio.

#### ***2.4.2 Instrumentos de Investigación.***

Como instrumento de investigación hemos utilizado un cuestionario. El mismo que fue diseñado y dirigido por la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma que a través de la escuela de Ciencias de la educación y previos proyectos realizados en virtud del mejoramiento y fortalecimiento de la educación fue desarrollada. El cuestionario ha sido previamente validado por parte del equipo de planificación de este proyecto, tomando en cuenta la Ley Orgánica de Educación Intercultural y sus respectivos reglamentos que actualmente rigen en nuestro país.

Cabe resaltar que por los nuevos cambios y exigencias realizados en temas educativo por el actual gobierno y en conjunto con el Ministerio de Educación y Cultura, han decidido trabajar con el Bachillerato Unificado, razón por la cual los docentes requieren de mucha más preparación académica y desarrollo de ciertas habilidades para poder enfrentar los retos académicos propuestos en este nuevo bachillerato. Tomando en cuenta, todos estos puntos, se desarrolló el cuestionario para ser aplicado a los docentes que impartan clase a los años de bachillerato.

- **Cuestionario:** el mismo que consta de seis apartados, relacionados con datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto de la institución educativa y sobre la práctica pedagógica.

Los mismos apartados están constituidos por una serie de preguntas acordes al desarrollo y logro de objetivos generales y específicos de esta investigación. Este cuestionario tiene como objeto principal la recolección de datos reales de cada uno de los docentes encuestados, de tal manera de conseguir conclusiones negativas o positivas sobre las necesidades de formación de estos docentes de bachillerato del colegio Pio Jaramillo Alvarado.

## **2.5 Recursos.**

Para la realización de este estudio se han utilizado los siguientes recursos:

### **2.5.1 Talento Humano.**

- El Rector del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, quien otorgo el permiso para el desarrollo de la investigación en dicho plantel educativo.
- Los veinte y dos docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado (sección matutina).
- Tutores de la Universidad Técnica Particular de Loja
- Maestrante de la Universidad Técnica Particular de Loja

Los recursos utilizados fueron, la petición de autorización al Rector de la institución, las encuestas aplicadas a los docentes de bachillerato, los estudios previos y antecedentes conceptuales teóricos sobre el objetivo general de la investigación.

### **2.5.2 Materiales.**

Los materiales usados en esta investigación fueron los siguientes

- Guía didáctica de Proyecto de Grado I y II
- Carta de Autorización para el desarrollo de la investigación en la institución educativa y la aplicación de los cuestionarios a los docentes de Bachillerato.
- Cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato
- Matrices de Exel, en el Entorno Virtual
- Listado de Horarios de clase de cada uno de los docentes de Bachillerato
- Biblioteca: libros, textos, enciclopedias, revistas, etc.
- Internet.
- Computadora

### 2.5.3 Económicos.

Material	Cantidad	Total
Copias de la Petición de autorización al Rector	3	30ctv
Copias de Cuestionarios	30	\$1.50ctv
Esferos con el logo de la UTPL para obsequio a cada uno de los docentes encuestados.	23	\$20
Presente para el Rector de la Institución Educativa	1	\$18

### 2.5.4 Procedimiento.

La investigación empezó con la ubicación del Colegio. El mismo que debería ofrecer el bachillerato en ciencias o técnico; pero de preferencia se eligió un Colegio que ofertara el bachillerato técnico tal como es el Colegio Experimental Fiscal Pío Jaramillo Alvarado que ofrece el bachillerato en ciencias y técnico.

Para la aplicación del cuestionario a los docentes de bachillerato del Colegio Experimental Pío Jaramillo Alvarado, sección matutina, primeramente se realizó una petición al rector de la institución Lic. Manuel Gallo, con el objetivo de legalizar la realización de la investigación de la misma, y la aplicación de los cuestionarios a los docentes de bachillerato por ende.

El siguiente paso fue explicar y resaltar los objetivos propósitos y alcances de la investigación. Por otro lado, expresar el compromiso y la seriedad en el desarrollo del mismo como estudiante de post-gradado ofertado por la U.T.P.L.

Después de aceptada la petición, se obtuvo el visto bueno, la firma del Rector y el sello de la Institución, una vez conseguido el permiso, se procedió a fotocopiar tres veces la carta autorizada para presentarla en el informe del proyecto de investigación I al tutor, otra como respaldo y una para presentar en secretaria e inspección general para poder ingresar a la institución y pedir la colaboración de información pertinente y aplicación de

los cuestionarios a cada docente de bachillerato de la sección matutina. El original de la petición al rector se lo anexara en trabajo de Proyecto de Investigación II.

Seguidamente, procedimos a Secretaria en donde se presentó la fotocopia con el permiso del rector, en donde se solicitó el listado de docentes de la sección matutina de bachillerato, el mismo que consta de veinte y dos docentes. El número de docentes, fue pertinente para llevar a cabo la investigación. Luego se presentó en Inspectoría del Colegio, para la obtención de los horarios de cada uno de los docentes de bachillerato ya que por motivos de remodelación de la institución no contaban con un aula propia de descanso o reunión de profesores, para la aplicación del mismo en un solo momento.

La aplicación de los cuestionarios tomo como dos semanas su aplicación y recolección ya que por lo mencionado anteriormente fue un poco demorado este proceso. Una vez recolectados los datos, se procedió a enumerar cada uno de los cuestionarios y organizar toda la información minuciosamente en la Matriz de datos en Excel, la misma que luego fue plasmada en tablas estadísticas y organizada en diferentes temas adyacentes a esta investigación para la interpretación, análisis y discusión de los resultados.

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

Esta sección contiene los resultados cuantitativos y descriptivos de la información que fue recogida con los cuestionarios aplicados a veinte y dos docentes del Colegio “Pío Jaramillo Alvarado” quienes imparten clase a los años de bachillerato. También, haremos mención y comparación con estudios previos relacionados al tema de investigación, relacionándolos con contenidos científicos que tengan relación con el mismo.

Esta investigación está enfocada en algunos temas esenciales, que contribuyen la descubrimiento de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Esta información fue analizada tomando en consideración los objetivos generales y específicos del tema de investigación.

Para un desarrollo y entendimiento completo de la interpretación de los resultados, procedimos a organizar toda la información por secciones. La primera está enfocada en las necesidades de formación, la segunda trata sobre el análisis de formación y finalmente la tercera se enfoca en los cursos de formación.

Cada una de estas secciones fue analizada en detalle, basándose en la información recopilada con el instrumento de recolección de datos utilizado. Se presentan gráficas que reflejan los resultados obtenidos, de la manera siguiente:

### **3.1 Necesidades Formativas.**

En este apartado haremos mención a las necesidades formativas que perciben los docentes de bachillerato del Colegio “Pío Jaramillo Alvarado”. Cada uno de los docentes se desenvuelve en diferentes áreas de la educación, razón por la cual cada uno de ellos presenta diferente tipos de necesidades, pero en algunos casos coinciden con la falta de formación en temas específicos que involucran a todo el personal docente.



## LA TITULACION DE PREGRADO TIENE RELACION CON EL AMBITO EDUCATIVO

Tabla Nº 11

OPCIONES		FRECUENCIA	%
Licenciado	en	14	64
Educación			
Doctor	en	1	4
Educación			
Psicólogo		1	5
Educativo			
Psicopedagogo		0	0
No contesta		6	27
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

Es bien claro que la docencia requiere una titulación en diferentes áreas de la misma. En esta tabla estadística analizaremos la titulación que posee cada uno de los docentes que imparten clase a los años de bachillerato, del Colegio Experimental Fiscal Pío Jaramillo Alvarado.

El 64%, de los docentes investigados poseen un título de licenciatura en diferentes áreas de la educación. Lo que significa que conocen, todos los requerimientos, deberes, obligaciones y derechos que ordena el sistema educativo en los diferentes niveles ya que están involucrados totalmente con la educación. Estos docentes, están en pleno conocimiento de las habilidades, estrategias, herramientas y metodologías que se requieren en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, un 4% de los docentes encuestados poseen titulación de doctores en educación y psicólogos educativos. Esto implica un déficit de personal en la institución con estos tipos de titulaciones.

Cada uno de los docentes que presta sus servicios en los establecimientos educativos requiere una titulación en especial en el ámbito educativo, lo cual garantiza su preparación, conocimientos y profesionalismo en su trabajo de docente. De hecho, Casanova, (2003) sostiene que la formación profesional es una actividad educativa, ya que está orientada a proporcionar conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para un correcto desempeño profesional y laboral.

Por otro lado, nuestro país con las nuevas reformas educativas impuestas por el actual gobierno, consideran que para ser parte de una institución educativa, el profesional debe mostrar sus conocimientos, competencias e incluso competir para una vacante en las diferentes instituciones educativas públicas. Con este sistema se busca insertar a los mejores docentes educativos a la enseñanza en establecimientos públicos.

#### La Titulación de Pregrado tiene relación con otras profesiones

Tabla Nº 12

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Ingeniero	4	18
Arquitecto	1	5
Contador	1	4
No contesta	16	73
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

Como podemos observar en este cuadro estadístico, analizaremos a los docentes de los años de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, que poseen titulación de pregrado en otras profesiones que no tienen relación al ámbito educativo.

Un 73% de docentes investigados, no contesta a esta pregunta sobre la titulación de pregrado; dejándonos claramente entendido que este alto porcentaje posee sus títulos de pregrado relacionados al ámbito educativo. Lo cual es de gran ventaja a la institución educativa, lo que les permite docentes con conocimientos profundos en su tarea como educadores en la tarea de aprendizaje-enseñanza.

Observamos, que un 18% de docentes que laboran en esta institución educativa poseen titulación en ingenierías. Los mismos que imparten clase de matemáticas, estadística o computación en la institución, según las encuestas aplicadas a los mismos. Con esto podemos recalcar que la docencia es un campo muy amplio que permite la inserción de profesionales de otras áreas a ámbito educativo.

De hecho, hoy en día el Ministerio de Educación desde este año en curso ha insertado un programa llamado “quiero ser Maestro”, el cual convoca a los profesionales que han obtenido sus titulaciones en diferentes áreas, se han parte de la docencia. De tal, manera que busca a los mejores profesionales que posean vocación y los conocimientos necesarios para esta ardua tarea de la educación.

## AMBITO DE SU TITULACION DE POSTGRADO

Tabla Nº 13

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Ámbito educativo	5	23
Otros ámbitos	1	4
No contesta	16	73
TOTAL	22	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

Como podemos apreciar en este cuadro estadístico, analizaremos a los docentes que gozan de una titulación de posgrado, y en especial en el ámbito educativo.

Un alto porcentaje de docentes no contestan la pregunta, quedándonos claro que los mismos no poseen un título de cuarto nivel. Lo cual implica una necesidad de preparación en especial en temas educativos en los docentes de la institución investigada.

Por otro lado, de los veinte y dos docentes encuestados, el 23% de ellos poseen un posgrado en el ámbito educativo. Lo que implica que la institución, goza de personal docente con títulos de posgrado. Esto es una gran ventaja para esta institución, ya que la preparación de los mismos servirá para el impulso de programas y proyectos con una alta calidad de profesionalismo. El mismo que incentivara a sus colegas al inicio de un estudio de posgrado, tomando en cuenta las necesidades de cada uno de ellos y apreciaciones en los diferentes temas de posgrado ofertados por las universidades enfocadas al ámbito educativo.

Nuestro actual gobierno, a través del Ministerio de Educación oferta una gran gama de posgrados de acuerdo a las necesidades de los profesionales de la educación dentro y fuera del país en universidades de alto renombre por su oferta académica. Esto es un incentivo para todos los educadores, quienes desean seguir preparándose académicamente.

## LE GUSTARIA OBTENER TITULO DE CUARTO NIVEL

Tabla Nº 14

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	12	55
NO	6	27
NO CONTESTA	4	18
TOTAL	22	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Como se puede observar, en la tabla estadística de los veinte y dos docentes encuestados, un 55% de ellos les gustaría obtener un título de cuarto nivel. Esto demuestra, que quieren seguir formándose en su rama educativa, que sienten sus necesidades de formación y quieren innovar y mejorar sus conocimientos y capacidades.

De hecho, el profesional percibe sus necesidades de formación de manera individual, es decir el educador profundiza y se da cuenta de la falta de capacitación y desarrollo de sus tareas o trabajo a realizar. Toro, (1993) adhiere que las necesidades individuales “surgen de un sentimiento de privación o apetencia que nace del deseo de colmar dicha sensación mediante la obtención del bien que pueda satisfacerla”. Es decir busca una solución rápida a sus necesidades percibidas interiormente por el docente educativo.

Por otro lado, un 27% de docentes, responde que no les gustaría obtener un título de cuarto nivel. Ellos expresan de manera verbal, que debido a su edad, ya que están en un rango entre los 51-60 años de edad no les interesa el estudio de un posgrado, a pesar de las oportunidades de preparación académica y continua que promueve y aplica el gobierno actual a través del Ministerio de Educación. Adicionalmente, sostiene que los temas de posgrado ofertados por las diferentes universidades no están acorde a las necesidades de cada uno de ellos y finalmente comparten que la falta de tiempo no les permite acceder a los mismos.

## EN QUE LE GUSTARIA CAPACITARSE

Tabla Nº 15

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Maestría	9	41
PhD	2	9
NO CONTESTA	11	50
TOTAL	22	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

En esta tabla estadística analizaremos en que títulos de cuarto nivel o PhD les gustaría capacitarse a los docentes investigados de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo.

El 50% de docentes encuestados, no responde la pregunta. Es decir que no les interesa por el momento estudiar una maestría. Haciendo referencia al número de tabla 14, recalcamos que los docentes no les interesaba estudiar una maestría o PhD por su edad y la falta de temas acordes a sus necesidades.

En un mediano porcentaje de 41% a los participantes les gustaría obtener un título de cuarto nivel, estudiando una Maestría. A pesar de ser un porcentaje bajo, este mismo es significativo, ya que estos docentes tienen un deseo y disposición de seguir capacitándose en temas acorde a sus necesidades en su profesión.

De hecho, nuestro gobierno con los cambios actuales, compromete al docente a la constante preparación y actualización de conocimientos de la misma manera que hacer partícipes en la obtención de títulos de cuarto nivel en diferentes áreas de la educación, buscando de tal manera docentes de calidad.

## IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN EN TEMAS EDUCATIVOS

Tabla Nº 16

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Si	19	86
No	0	0
No contesta	3	14
TOTAL	22	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

Los docentes quienes se desarrollan en la labor educativa, necesariamente deben capacitarse en temas relacionados a la materia que imparten a los diferentes niveles educativos, y más aún en temas educativos ya que esto permitirá un desarrollo profesional compacto entre la materia a impartir y los temas educativos.

En esta tabla estadística, analizaremos si los docentes de bachillerato consideran importante la capacitación en temas educativos. Un 86% de encuestados, responde que si es necesario la capacitación y en especial en temas educativos. Ellos sostienen, que si se desarrollan en la tarea educativa, es compromiso de ellos formarse y seguirse capacitándose en la misma. Adhieren que la tarea educativa es una gran responsabilidad, ya que involucra a educandos y padres de familia, y de los docentes depende como los formen a los futuros profesionales.

González, (2007) sostiene que 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” (p. 4). Esto supone que no todos los docentes o educadores de una misma institución tienen la misma carencia o falta de formación en determinados temas o áreas, cada quien posee sus habilidades y conocimientos lo cual le permitirá crecer o devaluarse en el desarrollo de su trabajo. Los docentes se capacitarán de acuerdo a sus necesidades con el propósito de mejorar y no quedar obsoletos en temas antiguos.

Por otro lado, un 14% de docentes no tienen respuesta alguna sobre la misma. Esto implica que los docentes, no les parece de gran importancia la capacitación en temas educativos.

Cabe recalcar que la educación continua, refleja un alto grado de profesionalismo en el área en donde el individuo se desempeña. En relación a la capacitación de docentes educadores, el Ministerio de Educación, a través de su página web oferta una serie de

capacitaciones, tanto prácticas como teóricas en diferentes temas enfocados a las materias impartidas en los centros escolares y temas educativos en diferentes fechas y ciudades del país.

### QUE MODALIDAD LE GUSTARIA SEGUIR LAS CAPACITACIONES

Tabla Nº 17

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Presencial	13	57
Semi-presencial	3	13
A distancia	1	4
Virtual por internet	4	17
No contesta	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Algunos docentes comprometidos con su labor, desean seguir capacitándose, que a pesar de la falta de tiempo o edad, ellos quieren seguir en su actividad educativa.

De hecho, en esta tabla estadística analizaremos las diferentes modalidades de estudio en la que los docentes les gustaría capacitarse. Un 57% de docentes encuestados, desean capacitarse en modalidad presencial, ya que a través de la misma tiene oportunidad de desarrollarse en sus funciones de docente y dedicar parte de su tiempo a la capacitación.

Un 17% de docentes, haciendo referencia al nuevo mundo tecnológico que vivimos hoy en día, consideran capacitarse en modalidad Virtual por Internet. Ellos sostienen, que virtualmente ellos pueden desarrollar las actividades propuestas por el curso en la comodidad de su hogar y pueden revisar los temas virtuales, cuantas veces ellos deseen, y es una forma más fácil de comunicarse que personalmente.

**SI PREFIERE CURSOS PRESENCIALES O SEMIPRESINCIALES EN QUE HORARIOS  
LE GUSTARIA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

**Tabla Nº 18**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>De Lunes a Viernes</b>	<b>14</b>	<b>64</b>
<b>Fines de Semana</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>No contesta</b>	<b>6</b>	<b>27</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

En la tabla estadística, se analizara el horario que les gustaría capacitarse a los docentes, dependiendo de sus obligaciones diarias tanto en sus hogares como en su vida profesional como docente educador.

Un 64% de docentes investigados consideran una capacitación de lunes a viernes. Ellos sostienen verbalmente que de preferencia la capacitación debería ser intermedio de las primeras vacaciones del primer quimestre, para poder asistir de manera masiva a la capacitación, ya que ellos no se desvinculan totalmente durante este periodo de sus actividades en la institución educativa.

Mientras que un 9% considera que las capacitaciones deberían realizarse los fines de semana.

Los horarios de capacitación, sin duda alguna deberían ser un tema principal en la oferta de capacitaciones a docentes educadores, ya que ellos tienen un horario establecido, el cual consiste entre las 7h00 de la mañana hasta las 3h00pm de la tarde, lo cual no les deja mucho tiempo para una capacitación durante su jornada de trabajo. Razón por la cual se debe tomar en cuenta las sugerencias y tiempo disponible de los docentes de la institución.

Actualmente, con el gran crecimiento agigantado del uso de la tecnología, las capacitaciones son ofertadas virtualmente, video chat o online, dependiendo el tema de la misma, la cual los docentes la pueden realizar en la comodidad de su casa. no obstante la interacción entre compañeros y compartición de conocimientos es muy útil, por la cual se recomienda una capacitación presencial, tomando en cuenta el tipo de capacitación y número de horas de la misma.



## TEMATICAS PARA LAS CAPACITACIONES

Tabla Nº 19

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Pedagogía Educativa	0	0
Teorías del Aprendizaje	0	0
Gerencia/ Gestión Educativa	2	9
Psicopedagogía	0	0
Métodos y Recursos Didácticos	0	0
Diseño y Planificación Curricular y Reformas Educativas	6	27
Evaluación del Aprendizaje	0	0
Temas relacionados con la materia a su cargo	5	23
Formación en Temas de mi Especialidad	0	0
Nuevas Tecnologías Aplicadas	8	36
No Contesta	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Las temáticas en capacitaciones educativas pueden recaer en diferentes temas, de los cuales los docentes escogen de acuerdo a sus necesidades de continua preparación académica y profesional. De hecho, en las tablas estadísticas anteriormente analizadas, observamos que algunos docentes, sostienen que por falta de tiempo, edad y falta de temas apropiados, en su área les impide su continua capacitación.

El 36% de docentes encuestados requieren capacitaciones en temas relacionados a las nuevas tecnologías aplicadas en el sistema educativo. Es decir, que con los cambios en la educación, los docentes requieren de conocimientos más profundos a cerca de la materia que imparte cada docente en los años de bachillerato, y con la introducción de la tecnología como un recurso educativo, aún más requieren de capacitaciones sobre la gran gama de uso y manejo de herramientas tecnológicas.

Por otro lado, un 27% de docentes encuestados consideran capacitarse en temáticas sobre diseño y planificación curricular. Lo que implica, que con los nuevos cambios en el

sistema educativo, los docentes requieren de conocimientos de cómo desarrollar estas nuevas planificaciones curriculares. Verbalmente, los docentes investigados supieron manifestar la falta de su conocimiento en los temas sobre los cambios en la reforma educativa, lo cual requieren una capacitación inmediata sobre el tema que aqueja a la mayoría de los docentes de esta institución educativa. , Miguel, (2006) y Escudero, (2003) sostienen que “la preparación del profesor ha de estar encaminada hacia aspectos muy concretos como el análisis de las bases y criterios que fundamentan el proceso de la educación, la adquisición de una metodología de diseño, y el desarrollo de innovación del currículum”. Es decir, que el docente se prepara tomando en cuenta los aspectos y cambios educativos que la rigen y a las variaciones en el currículo.

Sin embargo, un 23% de docentes encuestados consideran, capacitaciones en temáticas relacionados con la materia a su cargo. Tomando en cuenta, la edad de los docentes, la mayoría de ellos se encuentran en un rango entre los 41 y 50 años de edad, lo que implica que indiscutiblemente requieren refrescar e innovar sus conocimientos tanto en su materia como en el manejo de las herramientas tecnológicas.

En esta tabla estadística, podemos observar que los docentes investigados requieren cierto tipo de capacitación en diferentes temáticas de necesidades formativas. Sparhawk, (1998) afirmaba que “la detección de necesidades de formación es el primer paso en el camino hacia una formación eficaz”. Es decir, que una vez detectada la necesidad de formación es fácil escoger el curso con la temática correspondiente a la necesidad, la misma que será un gran aporte en el desarrollo profesional del docente educador.

## OBSTACULOS PARA NO CAPACITARSE

Tabla N° 20

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Falta de tiempo	10	47
Altos costos	0	0
Falta de información	2	9
Falta de apoyo	1	4
Falta de temas	7	32
No le interesa la capacitación	1	5
No contesta	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Los factores y obstáculos que los docentes educadores enfrentan pueden ser en relación familiar, profesional y ocupaciones familiares, razón por la cual es de vital importancia la organización concisa de los cursos de capacitación.

La tabla estadística muestra que de los veinte y dos docentes encuestados, el 47% considera la falta de tiempo como un obstáculo para la asistencia a cursos de capacitación. Razón por la cual en la tabla N° 18, sobre la los horarios y atención presencial o semi-presencial de los cursos de capacitación, se encontró que la mayoría de docentes prefieren los cursos de capacitación durante la jornada de vacaciones del primer quimestre, ya que ellos no se desvinculan totalmente de sus labores en el establecimiento y sería una decisión acertada asistir a una capacitación en estas fechas, ya que todos los docentes tendrían la oportunidad de asistir de forma masiva.

Sin embargo, un 32% docentes consideran que uno de los mayores obstáculos para su capacitación es la falta de temas, que se han acorde a sus necesidades y áreas de la educación. tal como se analizó en la tabla estadística N°19, sobre las temáticas para las capacitaciones, los docentes coincidieron en tres temáticas tales como diseño y planificación curricular, la cual se ha vuelto un poco complicada para ellos por los cambios suscitados en la misma. Temas relacionados con la materia a su cargo, esto implica que los docentes quienes imparten materias técnicas requieren una capacitación de nuevas herramientas en el uso de la materia que imparten. Y finalmente sobre las nuevas tecnologías aplicadas, esto significa que el poco conocimiento del uso de tecnología en

sus clases les está creando una necesidad sentida en sus funciones diarias de enseñanza.

**CUALES CONSIDERA USTED. SON LOS MOTIVOS POR LOS QUE SE IMPARTEN  
LOS CURSOS O CAPACITACIONES**

**Tabla Nº 21**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Aparición de nuevas tecnologías.	7	32
Falta de cualificación profesional	1	4
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	18
Actualización de Leyes y Reglamentos	9	41
Requerimientos personales	0	
No contesta	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

En esta tabla estadística, analizaremos los motivos por los cuales se imparten los cursos de formación o capacitación. La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.

Claramente, podemos observar que un 41% de docentes investigados, consideran que los cursos de actualización de leyes y reglamentos. Es decir, que estos son conscientes que es de gran importancia los conocimientos sobre leyes y reglamentos referentes a su área tal como es la educación.

Por otro lado, un 32% considera que la aparición de nuevas tecnologías y su relación directa con la educación, permite hoy en día capacitar sobre el uso y manejo de las herramientas tecnológicas. De hecho citaremos algunas ventajas encontradas en la

página oficial del Ministerio de Educación y Cultura para la asistencia a cursos o capacitaciones.

- Promover la excelencia en el proceso enseñanza - aprendizaje
- Proporcionar oportunidades de mejoras profesionales.
- Ofrecer innovadoras técnicas de enseñanza, creación de materiales educativos y aplicación de la tecnología educativa.
- Diseño de planes educativos
- Manejo de temas actuales y modernos
- Manejo y uso de Herramientas tecnológicas
- Relación de la tenas actuales con temas a estudiar en clase

### MOTIVOS PARA ASISTIR A CURSOS DE CAPACITACIÓN

Tabla Nº 22

OPCIONES	FRECUENCIA	%
La relación del curso con la práctica docente	12	55
El prestigio del ponente	4	18
Obligatoriedad de asistencia	1	5
Favorece me ascenso profesional		0
La facilidad de horarios		0
Lugar en donde se realiza el evento		0
Me gusta capacitarme	4	18
No contesta	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Como se mencionó en las tablas estadísticas previas, uno de los grandes motivos para asistir a cursos o capacitaciones es la falta de formación en temas específicos, ha realidades personales de cada uno de los docentes educadores perciben en su formación.

En esta tabla estadística, un 55% de docentes encuestados, sostienen que el motivo principal para asistir a cursos de capacitación es la relación del mismo con su práctica docente. Es decir, que los cursos deben ser netamente sobre temas educativos relacionados con diseño curricular, reforma curricular, temas sobre la materia que

imparten, etc., lo cual les permitirá una conexión entre su trabajo y los nuevos conocimientos adquiridos en determinada capacitación o curso.

Además, el 18% de docentes encuestados considera que el prestigio del ponente es muy importante en la asistencia a un curso. Ya que se requiere a una persona que tenga un amplio conocimiento sobre el tema, para poder solventar dudas e incluso sugerir sobre algunos temas que los docentes no tengan muy claro.

En cambio, el 5% de docentes considera que un motivo para asistir a capacitaciones es obligatorio, anteriormente habíamos mencionado que el ministerio de educación de forma obligatoria convocó a los docentes a los talleres de conocimiento sobre el nuevo plan de educación con sus respectivos cambios. A este tipo de talleres, se refieren estos docentes cuando asisten de forma obligatoria.

#### ASPECTOS IMPORTANTES EN EL DESARROLLO DE UN CURSO

Tabla Nº 23

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos prácticos	0	0
Ambos	18	82
No contesta	4	18
TOTAL	22	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

En el desarrollo de un curso de capacitación, se debe tomar en cuenta los recursos, temas, información y objetivos a lograr con la implantación del mismo, razón por la cual se debe considerar los aspectos teóricos y prácticos para el desarrollo de los mismos y atendiendo a las necesidades del grupo de docentes a quienes va hacer impartido el mismo.

El 82% de docentes encuestados, consideran de gran relevancia los aspectos teóricos y prácticos en el desarrollo de un curso de capacitación, ya que sostienen que a través de la práctica y los contenidos teóricos se refuerza el aprendizaje, tal como los estudiantes aprenden en sus clases diarias. Sin duda alguna, un curso o capacitación requiere de la planificación la cual hará referencia a los temas a tratar en el curso, las actividades, el tiempo de duración, la persona quien va impartir el curso, et. Y en relación a los recursos,

se tratara de obtener todo lo necesario según el diseño y la planificación lo estipulen. Para un curso de formación es necesario estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y/o acciones de formación. Para lo cual en la planificación se detectan todos y se hace mención de los recursos a utilizarse para el desarrollo de determinado curso a desarrollarse.

### 3.2 Análisis de la formación.

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

En este cuadro estadístico analizaremos, la formación del docente en relación a su práctica pedagógica. Para lo cual nos enfocaremos en dieciocho ítems que reflejan la tarea del docente en el contexto formativo.

**Tabla N° 24**

El Análisis de la Persona en el Contexto Formativo														
OPTIONS	1		2		3		4		5		No contes ta		Total	
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
1.- Analiza los elementos del currículo propuesto por el bachillerato			10	5%	13	59%	6	27%	2	9%			22	100%
2.- Analiza los factores que determinan el aprendizaje			1	4%	14	64%	2	9%	5	23%			22	100%
3.- Conoce los procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI					12	52%	9	39%	1	9%			22	100%
4.- Analiza a los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					12	57%	8	38%	2	5%			22	100%
5.- Analiza el clima organizacional de la estructura institucional					10	47%	6	27%	6	27%			22	100%
6.- Conoce el tipo de liderazgo ejercido por él y directivos de la institución					11	50%	9	41%	2	9%			22	100%
7.- Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades					14	64%	6	27%	2	9%			22	100%
8.- Describe las funciones y cualidades del tutor					10	45%	9	41%	2	9%	1	5%	22	100%
9.- Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.					7	32%	13	59%	1	4%	1	5%	22	100%
10.- Conoce diferentes					7	32%	10	45%	5	23%			22	100%

técnicas de enseñanza individualizada y grupal.														
11.-Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente.					14		6		2				22	100%
12.- Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.					9		8		5				22	100%
13.- Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					10	45%	11	50%	1	5%			22	100%
14.- Plantea y ejecuta proyectos educativos					7	32%	14	64%	1	4%			22	100%
15.- Conoce de la incidencia profesor-alumno en la comunicación didáctica.					9	41%	9	41%	4	18%			22	100%
16.- Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas.					14	64%	6	27%	2	9%			22	100%
17.- Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					9	45%	10	41%	3	14%			22	100%
18.- La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar dadas las diferentes características étnicas del país.					5	23%	15	68%	2	9%			22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

El gran número de ítems presentados en la tabla estadística describen a la persona en el contexto formativo, en este caso al docente educativo. Para determinar el grado de formación en los docentes en las siguientes ítems se ha considerado al número uno como el de menor calificación y el número cinco el de mayor calificación.

Como parte de la formación profesional, se debe conocer los componentes y parámetros que las rigen. Nuestro gobierno a través del Ministerio de Educación y Cultura ha implementado un cambio en el Bachillerato, el cual está siendo aplicado desde el 2011 en todos los establecimientos fiscales y particulares. Por tales razones, es de vital importancia que los docentes analicen el currículo propuesto por el bachillerato.

De hecho en la pregunta uno sobre el “análisis de los elementos del currículo propuesto por el bachillerato”, en la escala del uno al cinco, un promedio del %59 de docentes encuestados coincide en una escala de tres, lo cual implica que no todos conocen a profundidad el nuevo plan de bachillerato. Se podría decir, que como en un nuevo cambio



en el Sistema Educativo, muchos docentes no se han percatado de la revisión y estudio del mismo.

Por otro lado, un 9% de docentes investigados “analiza los elementos del currículo propuesto por el bachillerato”, esto demuestra que los mismos realizan sus planes de trabajo y clase basados en las nuevas exigencias propuestas en el nuevo currículo.

En relación a la pregunta tres, sobre “el conocimiento de los procesos de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI, en una escala del uno al cinco, un promedio del %52 de docentes encuestados coincide en una escala de tres, sobre el conocimiento de la antes pronunciado. Esto significa que no se conoce a profundidad los contenidos en la LOEI, de hecho, con los cambios suscitados actualmente en todos los temas relacionados a la Educación, han variado, por lo cual es de vital importancia de que los docentes educadores de esta institución se actualizan en estos contenidos que son necesarios para el actuar del mismo en la tarea educativa.

En la pregunta número dieciséis, sobre “la formación de los docentes en TIC le permite manejar herramientas tecnológicas” en la escala del uno al cinco, un promedio del 64% de docentes encuestados coincide en una escala de tres. Es decir, que la falta de conocimientos en el uso y manejo de herramientas tecnológicas es una necesidad de formación que están enfrentando los docentes de esta institución educativa.

La tecnología sin duda alguna ha dado un cambio radical a todas las áreas de estudio, en especial al área educativa. Todos los días, se crean nuevas páginas web, aplicaciones y programas que son de gran apoyo tanto para el estudiante como para el docente, lo que obliga a las dos partes a estar en conocimiento de las innovaciones tecnológicas.

Sin lugar a duda el docente goza de algunas características debido a su formación profesional, el cual a través de la evaluación se determina la efectividad de su trabajo y labor en la educación. Dunkin (1997) afirma que “la efectividad docente es una cuestión referida a la capacidad del mismo para lograr los efectos deseados sobre los estudiantes. Además, define la competencia docente como el conocimiento y las habilidades necesarias, y del desempeño docente como la forma en que este se conduce durante el proceso de enseñar”. Es decir, todo depende del desempeño del docente en su larga carrera como educador, logrando su efectividad en la enseñanza.

Por otro lado, algunos investigadores tales como Ávalos y Haddad (1981), y Vaillant y Rossel (2006), identifican ciertas características del buen docente quienes se

comprometen de corazón con su labor y poniendo en práctica todas las competencias adquiridas durante su vida profesional como docente.

- La aplicación de nuevas estrategias y metodologías acordes a las necesidades de la sociedad
- se interesa por el crecimiento intelectual y desarrollo de competencias de sus alumnos
- Siempre demuestra optimismo y fuerza de superación
- Es parcial en la calificación de las tareas.
- Expone sus ideas e intereses con respeto a sus alumnos
- Es muy cuidadoso en expresarse sobre los trabajos de sus alumnos.
- Trata de ser un amigo en clase, emana confianza.
- respeta las opiniones y sugerencias de sus alumnos

Es responsable con sus obligaciones dotadas por la institución.

En relación a nuestro país, en el 2000 se definió el perfil del docente para la educación, que contiene los siguientes elementos: MEC (2000)

Características personales, para consigo mismo, para con los otros y para con el entorno: compromiso con su rol de mediador, autoestima, responsabilidad, apertura mental, reflexión, honestidad, autonomía, puntualidad, entusiasmo, entre otros.

Capacidad profesional como guía en la construcción de aprendizajes: facilitando la aplicación de paradigmas y modelos educativos vigentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, mediando la relación del estudiante con los contenidos de aprendizaje, integrando a su trabajo diario una permanente investigación-acción y aceptando emocionalmente los roles de constructor del conocimiento por parte del alumno y de mediador por parte del profesor.

Capacidad profesional como diseñador del micro currículo: conoce los fundamentos que sustentan el paradigma y modelo educativo, conoce críticamente el currículo de la educación básica y domina sus contenidos, conoce críticamente el entorno natural y cultural de la comunidad y la filosofía y política del Estado, colabora en la elaboración del proyecto educativo de centro.

Capacidad profesional como evaluador de procesos y logros: registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos, sabe cómo evaluar los procesos instructivos, da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.

### **3.2.2 La organización y la formación.**

En esta parte del análisis haremos referencia a la organización y formación de los docentes de bachillerato y a la labor de la institución en la formación y actualización de los docentes y personal que labora en la misma.

#### **LA INSTITUCIÓN PROPICIA CURSOS DE CAPACITACIÓN**

**Tabla Nº 25**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
<b>NO</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>NO CONTESTA</b>	<b>17</b>	<b>81</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Las instituciones educativas en donde los docentes educadores prestan sus servicios, en algunos casos están muy pendientes en la capacitación de su personal académico, pero la falta de ponentes a los temas requeridos, o la parte económica u otras razones que aquejen a la institución no permiten la realización de cursos o capacitaciones de una forma continua.

Como podemos observar en la tabla estadística en un alto porcentaje de docentes no responden a la pregunta, el cual es muy significativo para esta investigación. Sin embargo, un 9% considera que la institución no propicia cursos de capacitación, estos docentes argumentan verbalmente, que la falta de ponentes de prestigio, la falta de organización de la institución y el poco apoyo del Ministerio de Educación de la ciudad de Loja, no ha permite la impartición de cursos o capacitaciones de una manera efectiva y eficiente, que les sirva a ellos para su mejora en la actividad educativa. Adicionalmente, consideran que para la organización de los cursos o capacitaciones, se debe tomar en cuenta las fechas y horarios en el que se va a desarrollar el mismo, para logran una aceptación y participación al mismo.

## LA INSTITUCIÓN ELABORA CURSOS

Tabla Nº 26

OPCIONES	FRECUENCIA	%
SI	5	23
NO	11	50
NO CONTESTA	6	27
TOTAL	22	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Como habíamos analizado en tablas anteriores, algunas instituciones tanto privadas como públicas, realizan cursos o capacitaciones a sus docentes al alcance de los recursos que posee cada una de ellas.

Podemos observar en la tabla estadística en un alto porcentaje se encuentra la opción en la cual los docentes consideran que la institución no propicia cursos de capacitación. Esto muestra, que no poseen el apoyo y recursos para poder realizarlos. Por otro lado consideramos que la falta de organización de los directores de la institución y poco apoyo del personal docente no ha permitido desarrollar los mismos.

En la medida en que el docente y los directores de la institución educativa tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación y actualización de contenidos en cualquiera que sea la materia que imparta, depende mucho de las necesidades percibidas de cada uno de los mismos, lo cual lo impulsa a hacer la petición y desarrollo de los mismos, dando temas a consideración para realizarlos. 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; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Por lo tanto a través de la formación han logrado una educación compacta en sus estudiantes, quedando claro que la capacitación en un aspecto relevante para los educadores.

## EN QUE FUNCION SE REALIZAN LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN

Tabla Nº 27

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Áreas del conocimiento	0	14
Necesidades de actualización curricular	0	0
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	0	0
Reforma curricular	0	0
Planificación y programación curricular	0	0
Otros	0	0
No contesta	22	100,0
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Un 100% de docentes investigados, no responden a la pregunta, quedándonos claro que la institución no ha proporcionado cursos de capacitación. Uno de los docentes investigados, comento verbalmente que hace tres años tuvieron un curso sobre la importancia del clima laboral en las instituciones educativas, y que desde entonces no han asistido a ningún curso promocionado por la institución.

Los dirigentes y personal educativo, deberían trabajar en conjunto para el desarrollo de cursos o capacitaciones, las mismas que elevaran el conocimiento de los docentes de tal manera de conseguir una educación de calidad con docentes de excelencia académica. De hecho, la formación continua exige un cambio e innovación de habilidades y conocimientos. Magendzo, (2003) sostiene que la “formación continua incide sobre la equidad y desarrollo integral de la educación con enfoque al logro de una mejor sociedad”. Es decir, la formación continua es parte de la educación que permite forjar entes productivos para la sociedad.

**LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACION DEL  
PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE**

**Tabla Nº 28**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>A veces</b>	<b>5</b>	<b>21</b>
<b>Rara vez</b>	<b>13</b>	<b>54</b>
<b>nunca</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

El 54% de docentes encuestados, concuerdan que rara vez los directivos están fomentando la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente. Pero que debido a la falta de tiempo y horario del curso, para algunos de ellos es casi imposible atender a los mismos.

Sin embargo, el 21% de docentes, considera que a veces, los directivos promueven cursos en beneficio de formación de los docentes. Este grupo de docentes, sostiene que la mayoría de cursos propuestos son propuestos por el Ministerio de Educación y que luego son desarrollados en cada institución dependiendo el número de docentes a atender el mismo. De tal manera que queda comprobado, que la institución no realiza ningún tipo de capacitación por el momento.

La organización o institución educativa está conformado por todos los miembros que laboran en la misma, desde el personal administrativo hasta el personal docente. La relación entre este grupo de colaboradores y su formación profesional permitirá un buen manejo y desarrollo de actividades que procuren el adelanto y eficiencia en el proceso de aprendizaje-enseñanza. En este apartado revisaremos la relación entre la organización y la formación docente.

Tabla Nº 29

La organización y la formación														
Opción	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
19.- Planifica y ejecuta proyectos económicos, culturales, etc					13	59%	8	36%	1	5%			22	100%
20.- Mi expresión escrita y oral es adecuada para la clase que imparto					7	32%	12	54%	3	14%			22	100%
21.- Cuando se presentan problemas me es fácil comprenderlos y ayudarlos					7	32%	12	54%	3	14%			22	100%
22.- La formación profesional recibida me permite orientas a mis alumnos.					11	50%	4	18%	7	32%			22	100%
23.- Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores					9	41%	10	45%	3	14%			22	100%
24.- El proceso evaluativo que llevo, incluye evaluación diagnostica, sumativa y formativa.					13	59%	4	18%	5	23%			22	100%
25.- Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura					8	36%	11	50%	3	14%			22	100%
26.- Identifico estudiantes con necesidades educativas especiales			1	5%	10	45%	7	32%	4	18%			22	100%
27.- Mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos a una educación especial e inclusiva					11	50%	10	45%	1	5%			22	100%
28.- Realizo planificación micro y macro curricular					8	36%	10	46%	4	18%			22	100%
29.- Considero que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.			1	5%	11	50%	8	36%	2	9%			22	100%
30.- Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.					11	50%	5	23%	6	27%			22	100%
31.- Elaboro pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos			1	4%	9	41%	7	32%	5	23%			22	100%
32.- Utiliza					4	18%	14	64%	4	18%			22	100%

adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.														
33.- Diseña programas de asignatura y desarrollo de las unidades didácticas.					9	41%	10	45%	3	14%			22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del “Colegio Experimental Pío Jaramillo Alvarado”

**Elaboración:** Lic. Gabriela Inga Ordoñez.

La formación del docente en su área pedagógica requiere de cierta organización y formación, tales como la planificación y ejecución de proyectos, la manera de evaluar a sus educandos, elaboración de pruebas que evalúen el aprendizaje de los alumnos, la utilización de recursos didácticos, etc. Todas estas actividades y competencias son parte de la formación del docente, ya que mediante su trayectoria y experiencia como docente, le permite aplicar una serie de habilidades y destrezas en cada clase.

En este apartado hemos presentado algunos ítems, relacionados a la organización y formación de los docentes educadores del colegio Pío Jaramillo Alvarado. De hecho, en la pregunta número veinte y dos, sobre “La formación profesional recibida me permite orientar a mis alumnos” en una escala del uno al cinco un 50% de docentes investigados se centran en la escala de tres. Esto muestra, que los docentes en un porcentaje significativo aplican sus conocimientos adquiridos en su formación como docente, los mismos que son aplicados en cada clase impartida.

Es de gran satisfacción conocer que en un mediano porcentaje, la formación profesional de los docentes permite orientar a los alumnos en temas relacionados a su materia y al estudio de la misma a través de su formación profesional.

Por otro lado, en la pregunta número veinte y tres sobre “la planificación de los docentes siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores”, en una escala de cinco, el 45% de docentes investigados, se centra en la escala cuatro, esto significa que los docentes basan sus planes y actividades en clase, basadas en sus experiencias con grupos anteriores y sus experiencias como docente educador.

De la misma manera, Miguel, (2006) y Escudero, (2003) sostienen que “la preparación del profesor ha de estar encaminada hacia aspectos muy concretos como el análisis de las bases y criterios que fundamentan el proceso de la educación, la adquisición de una metodología de diseño, y el desarrollo de innovación del currículum”. Es decir, que el docente se prepara tomando en cuenta los aspectos y cambios educativos que la rigen y a las variaciones en el currículum.



Por otro lado, la preparación del docente mejora la calidad de aprendizaje de los alumnos inevitablemente, logrando salones de clase motivados y con criterios acordes a la realidad social actual. Los cambios en la educación involucran tanto a docentes como alumnos, los cuales deben moldearse para estar acorde a los mismos. Ariza, (1993) sostiene que, “un cambio progresivo del currículum implica también un cambio en la teoría y en la práctica de la evaluación”. Es decir con los cambios del profesorado también cambia la práctica o la manera de evaluación de los aprendizajes adquiridos según los requiera el proceso educativo para el logro de la excelencia educativa.

### **3.2.3 La tarea educativa.**

En este apartado del análisis haremos referencia a la preparación de cada uno de los docentes de bachillerato, quienes imparten clase en los diferentes años de los mismos, demostrando su capacidad y conocimientos para el desarrollo y enseñanza de los temas que involucran su respectiva materia.

#### **LAS MATERIAS QUE IMPARTE TIENE RELACION, CON SU FORMACIÓN PROFESIONAL**

Tabla Nº 30

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>13</b>	<b>86</b>
<b>NO</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>NO CONTESTA</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

La formación del docente como cualquier otra profesión necesita una actualización de sus conocimientos previos para lo cual aplica a diferentes tipos de formación que le permitan la incorporación a una institución educativa específica, acorde a su nivel de formación. Tal así, es el caso que los docentes deben impartir sus materias tomando en cuenta el grado de formación que posee cada uno.

La tabla estadística muestra que un 86% de docentes, imparten sus materias de acuerdo a su formación profesional. De hecho, un docente que imparte clase de Inglés, compartió verbalmente que cada uno de los docentes se dedica a su materia, a la planificación de contenidos y actividades, aclarando que cada departamento desarrolla y aplica sus planes y actividades según el grupo de docentes lo considere.

Los docentes requieren una formación general, dirigida a desarrollar una sólida formación humanística y al dominio de los marcos conceptuales, interpretativos y valorativos para el análisis y comprensión de la cultura, el tiempo y contexto histórico, la educación, la enseñanza, el aprendizaje, y a la formación del juicio profesional para la actuación en contextos socio- culturales diferentes.

Así mismo, Miguel (2006) y Escudero (2003), sostienen que “la preparación del profesor ha de estar encaminada hacia aspectos muy concretos como el análisis de las bases y criterios que fundamentan el proceso de la educación, la adquisición de una metodología de diseño, y el desarrollo de innovación del currículum”. Es decir, que el docente se prepara tomando en cuenta los aspectos y cambios educativos que la rigen y a las variaciones en el currículum.

Por otro lado, la preparación del docente mejora la calidad de aprendizaje de los alumnos inevitablemente, logrando salones de clase motivados y con criterios acordes a la realidad social actual. Los cambios en la educación involucran tanto a docentes como alumnos, los cuales deben moldearse para estar acorde a los mismos. Ariza (1993) sostiene que, “un cambio progresivo del currículum implica también un cambio en la teoría y en la práctica de la evaluación”. Es decir con los cambios del profesorado también cambia la práctica o la manera de evaluación de los aprendizajes adquiridos según los requiera el proceso educativo para el logro de la excelencia educativa.

La formación del profesorado, es un requisito indispensable, para afrontar los nuevos modelos de educación que son aplicados con el cambio y exigencias de la sociedad, en donde tanto el docente como del alumno se ven reflejados en el día a día en la constante interacción con los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas en cada clase.

## AÑOS DE BACHILLERATO QUE LOS DOCENTES IMPARTEN CLASE

Tabla N° 31

OPCIONES	FRECUENCIA	%
1er año	2	9
2do año	0	0
3er año	2	9
1º, 2º y 3º	7	32
1º y 2º	5	23
1º y 3º	2	9
2º y 3º	4	18
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Como muestra el cuadro estadístico los docentes tiene asignados los diferentes años de bachillerato en algunos caso solamente un año de bachillerato y en otros casos imparten clase a todos los años de bachillerato.

Un 32% de docentes imparten clase a todos los años de bachillerato. Estos docentes según el Lic. Manuel Gallo, Rector del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, son los que imparten clases técnicas y lengua extranjera, razón por la cual imparten clase a los tres años de bachillerato. Esta institución educativa, ofrece el bachillerato en ciencias y técnico, razón por la cual necesita docentes profesionales en materias técnicas para lograr así una educación de calidad, la misma que oferta la institución.

El 23% imparte clase solamente a los primeros y segundos años de bachillerato. De la misma manera el 18% de docentes imparten clase a los segundos y terceros años de bachillerato.

Claramente podemos observar que existe una cantidad homogénea de docentes que imparten clase a los años de bachillerato. Esto demuestra que la institución posee los docentes suficientes para la gran demanda de estudiantes y materias impartidas en los años de bachillerato.

**Tabla Nº 32**

La tarea educativa														
Opción	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
34.- Aplica técnicas para la acción tutorial.					11	50%	9	41%	2	9%			22	100%
35.- Analiza la estructura organizativa de la institución					14	64%	7	32%	1	4%			22	100%
36.- Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.					13	59%	8	36%	1	5%			22	100%
37.- Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.					8	36%	13	59%	1	5%			22	100%
38.- Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente					5	23%	11	50%	6	27%			22	100%
39.- Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.					12	55%	8	36%	2	9%			22	100%
40.- Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.					10	45%	10	46%	2	9%			22	100%
41.- Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.					8	36%	10	46%	4	18%			22	100%
42.- El uso de problemas reales es una constante en mi práctica docente.					4	18%	12	55%	6	27%			22	100%
43.- Diseño de estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo de pensamiento crítico.					11	50%	6	27%	5	23%			22	100%
44.- Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.					11	50%	7	32%	4	18%			22	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del "Colegio Experimental Pío Jaramillo Alvarado"

**Elaboración:** Lic. Gabriela Inga Ordoñez.

En esta sección nos enfocaremos en la tarea educativa que deben cumplir los docentes como entes de educación y formación de educandos. Sin duda alguna, la tarea educativa es una ardua tarea que el docente y directivos de una institución enfrentan día a día, para poder lograr conocimientos sólidos.

La tarea educativa implica una serie de, actividades, buscando así la atención de los alumnos, por ejemplo el docente debe aplicar técnicas nuevas enfocadas a las nuevas necesidades de la educación, diseñar planes de mejora de la propia práctica docente, usar problemas reales en la práctica docente, y el uso de técnicas adecuadas.

En relación, al desarrollo de estrategias que desarrollen el pensamiento crítico y fortalecimiento de la comunicación, un 50% de docentes en la escala de tres, realizan esta actividad, el 23% de docentes si realizan esta actividad de forma responsable y comprometida con la enseñanza. Con esto, podemos observar que la mitad de docentes no realizan su trabajo al cien por ciento. Y esto se debe a la falta de formación de los mismos, la falta de conocimiento de los nuevos planes en la educación.

De acuerdo a Schmelkes, (1997) la tarea educativa promueve y favorece competencias para una vida de calidad del docente y estudiante, para lo cual se aplicara diferentes estrategias y conocimientos variados. Es decir, que si queremos una educación de calidad, debemos aplicar más énfasis y comprometerse con la tarea educativa en sí.

Los docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado, como se revisó en las primeras tablas estadísticas son de avanzada edad, y no tienen mucha importancia en seguirse preparando o formando en su rama de la docencia. Por otro lado, la falta de formación tecnológica, no le permite el uso de las mismas e informarse de los nuevos cambios en la educación.

### 3.3 Los Cursos de formación.

En este apartado del análisis revisaremos el número de cursos asistidos por parte de los docentes y por quienes han sido auspiciados los mismos, tratando de determinar el grado de formación y conocimientos adquiridos en los últimos años sobre diferentes temas relacionados con la educación o temas relacionados a sus materias.

#### CURSOS Y CAPACITACIONES NUMERO DE CURSOS ASISTIDOS EN LOS ULTIMOS AÑOS

Tabla Nº 33

OPCIONES	FRECUENCIA	%
Tres cursos	3	14
Cuatro cursos	7	32
Cinco cursos	4	18
Seis cursos	5	23
Siete cursos	1	5
Nueve cursos	1	4
Doce cursos	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

Como podemos observar en las tablas estadísticas anteriores, los docentes no han recibido capacitaciones o cursos en los últimos años que hayan sido ofertados por la institución en donde laboran. Por lo cual han asistido a cursos ofertados por el Ministerio de Educación e incluso por otras instituciones educativas.

En el cuadro estadístico, podemos observar el número de cursos de capacitación que han asistido los docentes. Los cursos asistidos por los docentes fluctúan en un promedio de tres y doce cursos en los últimos años.

De los docentes encuestados un 32% de ellos han asistido a siete cursos en los últimos años, cursos relacionados con su actividad educativa. Un 4% de docentes han asistido a doce cursos de capacitación, lo que significa que si están en continua capacitación ya se ha en temas relacionados a la docencia, motivación, tecnología, nuevos reglamentos, etc.

De hecho, nuestro gobierno está realizando unos notables cambios en la educación que están basadas en la calidad educativa en el “buen vivir”, lo que implica fortalecer el sistema educativo con docentes de calidad, que a través de las capacitaciones ofertadas

en los diferentes programas que nuestro gobierno ofrece, cientos de docentes dedicados a las diferentes áreas están capacitándose dentro y fuera del país. Y como recompensa a las capacitaciones, ofrecen sus servicios en los diferentes establecimientos fiscales y fisco-misionales del país.

En las nuevas políticas aplicadas por nuestro gobierno, es fundamental tomar en cuenta los conocimientos y experiencias de los profesores que han adquirido a través de las capacitaciones, con el fin de que se ajusten a la realidad. También es necesario considerar las propuestas de especialistas y tomadores de decisiones, así como de los alumnos y los padres de familia.

Las organizaciones e instancias actualmente responsables de promover el desarrollo profesional y capacitación de los maestros deben diseñar nuevas formas de trabajo y fortalecer sus vínculos de coordinación a efecto de ofrecer opciones de formación altamente estimulantes, así como pertinentes a las necesidades de aprendizaje y a los contextos reales de enseñanza. En este sentido, resulta una condición básica garantizar un uso más racional y el aprovechamiento de los apoyos que se destinan para estos objetivos. El papel que pueden desempeñar estas instituciones es clave en la construcción de la propuesta, sustentado en la valoración del ejercicio docente y en la responsabilidad de ofrecer una educación de calidad con equidad para todos los niños y jóvenes del país.

Pero existen algunos inconvenientes al momento de ofertar cursos de capacitación ya que algunos de ellos se dictan solo en las ciudades principales, o los temas no son acordes a las necesidades de los docentes, el tiempo de duración, etc., y así un sin número de inconvenientes para la obtención de un curso de capacitación. Pero, por otro lado las ventajas también son innumerables de la atención a las capacitaciones, lo cual lo revisaremos a continuación en el siguiente apartado.

## TOTALIACION DE HORAS DE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN

Tabla Nº 34

OPCIONES	FRECUENCIA	%
25 horas	1	5
26 a 60 horas	2	9
51 a 75 horas	7	32
76 a 100 horas	6	27
	6	27
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

Como pudimos observar en tabla estadística anterior, los docentes han asistido a determinados cursos de capacitación. En esta tabla, analizaremos el número de horas de los cursos asistidos. Un 32% de docentes han atendido entre 51-75 horas de capacitación. Algunos de ellos argumentan que los cursos de capacitación han sido financiados por ellos mismo, por la importancia que tienen los mismos en su preparación profesional. Otros docentes, sostienen que lo hacen porque el nuevo Plan de Ministerio de Educación exige un determinado número de cursos y horas para poder acceder a nombramientos y plazas de trabajo en el are educativa fiscal.

Sin embargo, un 25% de docentes, han asistido a cursos de capacitación formación alrededor de 100 horas, sumados todos los cursos asistidos en los últimos años. Algunos docentes, sostienen que los cursos que ofertan las diferentes instituciones educativas y las que ofrece el propio Ministerio de Educación, son de muy pocas horas de capacitación, lo que implica no tener mucha importancia en seguir los mismos.

De acuerdo a los nuevos lineamientos de del ministerio de educación los cursos o capacitaciones deben tener un numero de 60 horas para su validación y apropiada adquisición de conocimientos y aplicación de los mismos en este número de horas determinadas.



## TIEMPO QUE REALIZO EL ULTIMO CURSO

**Tabla Nº 35**

OPCIONES	FRECUENCIA	%
5 meses	2	19
6 a 10 meses	5	22
11 a 15 meses	1	7
16 a 20 mese	13	48
21 a 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
No contesta	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado  
**Elaborado por:** Lic. Gabriela Inga

En la tabla observaremos el tiempo en el que el docente ha realizado sus últimos cursos de capacitación. Un 48% de docentes han realizado su curso de capacitación hace 16 y 20 meses, ellos supieron expresar , que el mismo fue ofertado por el Ministerio de Educación, para dar a conocer los nuevos cambios en el sistema educativo, en los diferentes niveles de la educación. En este curso, se informaron sobre las nuevas formas de planificación de contenidos, nuevo calendario educativo y el cambio en el bachillerato especialmente. Este curso fue, convocado por la institución de forma obligatoria, con el fin de dar a conocer a todos los docentes de todos los años de Secundario los nuevos cambios y disposiciones del Plan educativo.

Por otro lado, un 22% de docentes encuestados han asistido a cursos de capacitación hace 6 y 10 meses. Estos docentes, sostienen que han asistido a cursos de capacitación, que han sido ofertados por diferentes universidades del país, y que ahora ya no cuentan con el tiempo y dinero para seguir capacitándose, ya que el nuevo plan docente, contempla que los docentes deben cumplir ocho horas de trabajo diarias, lo que imposibilita la participación en cursos de capacitación.

## SU ULTIMO CURSO FUE AUSPICIADO POR

Tabla Nº 36

OPCIONES	FRECUENCIA	%
El Gobierno	5	23
La Institución	5	23
Beca	2	9
Por cuenta propia	8	36
No contesta	2	9
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Pío Jaramillo Alvarado

Elaborado por: Lic. Gabriela Inga

Como mencionábamos en las tablas anteriores, en relación a la asistencia y tiempo a cursos de capacitación, en esta tabla estadística observaremos por quienes son auspiciados los mismos. Un 36% de docentes, sostiene que los cursos de capacitación que han asistido en los últimos años han sido auspiciados por cuenta propia.

Sin embargo, por parte del gobierno se ha obtenido ayuda en la capacitación a docentes. Un 23% de docentes ha conseguido sus capacitaciones, a través del gobierno. Si bien es de nuestro conocimiento, el Gobierno está invirtiendo en la educación, para lo cual está otorgando becas, a través de los diferentes programas educativos a los docentes, para su formación e incluso para estudios de posgrados.

El ejercicio de la docencia es, sin duda, una actividad fascinante, no solo porque obliga al docente a actualizar y revisar su trabajo sino porque está sometido a una crítica constante por parte de los estudiantes. Ahora bien, el ejercicio de una profesión y los conocimientos teóricos y prácticos que podamos tener de una rama del conocimiento no son suficientes para ejercer a cabalidad la docencia. El enseñar exige eso y más. Así, es necesario, los cursos de formación

Es también necesario reconocer que los estudiantes han desarrollado nuevos y diversos métodos de aprendizaje y que la enseñanza "tradicional" debe ser cuestionada y replanteada a la luz de esos cambios y de la incidencia de las nuevas tecnologías informáticas. Para lo cual, los docentes deben formarse con contenidos actuales enfocados a las realidades y necesidades educativas que enfrenta el cambio educativo.

Hoy en día, el gobierno actual en conjunto con el ministerio de educación está realizando fuerte campañas de cursos de capacitación en universidades nacionales como extranjeras, dependiendo el título que usted desea obtener. El grato interés que se le

pone a la capacitación de los docentes es indudablemente beneficioso para los educadores quienes desean seguir preparándose académicamente y brindar una educación enfocada a los nuevos lineamientos diseñados por el Ministerio de Educación y lograr así, una educación de excelencia.

## **CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN**

El presente curso de capacitación está diseñado específicamente para los docentes de bachillerato del “Colegio Experimental Fiscal Pio Jaramillo Alvarado” sección matutina. Este curso tiene el firme propósito de responder a las necesidades de formación que presentaron los docentes, las mismas que fueron identificadas a través de la aplicación de cuestionarios y al análisis y diagnóstico de la información recogida.

Con la presente propuesta, se pretende cubrir las necesidades de formación de los docentes investigados, en el uso de herramientas tecnológicas en el aula y la aplicación de las mismas en su planificación de contenidos y a toda aquella actividad educativa basada en tecnología, permitiendo un mejor desempeño del docente educador en el aula.

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

Capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), con fines educativos, dirigidos a los docentes de Bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, sección matutina del año lectivo 2012-2013.

#### **4.2 Modalidad de estudio.**

La modalidad de estudio, es de gran relevancia para la validación y aplicación del curso de capacitación a los docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, sección matutina del año lectivo 2012-2013. El mismo, que estará enfocado a la práctica, desarrollo y manejo de herramientas tecnológicas con fines educativos para el buen desempeño docente en el aula.

Por los temas a desarrollarse en este curso de capacitación, la modalidad de estudio será netamente presencial, ya que los docentes necesitan exponer sus inquietudes, aportes y realizar prácticas grupales e individual en los computadores del manejo de cada una de las herramientas tecnológicas que servirán de apoyo a su actividad docente.

#### **4.3 Objetivos.**

##### **Objetivo general**

- Mejorar el desempeño docente en el aula a través del uso de herramientas tecnológicas de vanguardia

##### **Objetivos Específicos**

- Identificar las necesidades de formación que presenten los docentes con respecto al manejo y uso de herramientas tecnológicas
- Proporcionar conocimientos técnicos y prácticos sobre el manejo y uso de herramientas tecnológicas de fácil aplicación en el aula.

- Plantear estrategias motivadoras para la incorporación de las TIC en la planificación docente y en el desarrollo de contenidos de cada asignatura.

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

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

**Nivel tres:** Tomando en cuenta que el estudio realizado en la institución educativa, Pio Jaramillo Alvarado, sección matutina, un 52% de docentes, se encuentran en un rango de edad entre 51 a 60 años de edad, lo que implica una larga trayectoria y experiencia en el campo de la docencia por parte de cada uno de los investigados, se decidió orientar este curso de capacitación al nivel tres, ya que el mismo implica e exige un amplio conocimiento y experiencia en temas educativos.

Los docentes que laboran en la institución educativa tienen una larga experiencia en la educación ya que llevan laborando algunos años en la misma, lo cual implica una ligada conexión en el proceso de aprendizaje-enseñanza. Cabe resaltar que todos los docentes, poseen título de tercer nivel y un 59% de ellos gozan de nombramientos y están firmemente ligados a la labor educativa.

Adicionalmente, la muestra de la investigación fue de 22 docentes. Los mismos que gozarán de una motivadora e incentivadora formación, ya que con este número de docentes, se podrá llevar una capacitación de altura y de fácil desarrollo de cada uno de los temas propuestos en la presente capacitación.

Este curso de formación se enfocará en informar, capacitar y motivar a los docentes de bachillerato, a la aplicación de nuevas estrategias, metodologías a través del uso de herramientas tecnológicas en el aula y en su planificación de contenidos, tratando de lograr una educación acorde a las nuevas tecnologías de vanguardia incorporadas en la educación.

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

Sin duda alguna los recursos técnicos, son de gran relevancia en un curso de capacitación, y aún más cuando se trata de capacitar en temas relacionados con el uso y manejo de herramientas tecnológicas.

Para el buen desarrollo de este curso de capacitación será necesaria un aula con gran espacio que permita captar 22 docentes en la misma. Para la misma, será necesario que la Institución educativa facilite el espacio físico y su laboratorio de computación.

A continuación detallaremos los recursos necesarios y útiles para el buen desarrollo del curso de capacitación.

- Sala de profesores
- Computador portátil
- Laboratorio de Computación
- Conexión a internet
- Bibliografía actualizada
- Páginas web
- Presentación en Power Point y Prezi
- Proyector
- Fotocopias
- Cuestionario de verificación de contenidos
- Bolígrafos
- Hoja de registro de asistencia
- Hojas en blanco

#### **4.5 Descripción del curso.**

El curso de capacitación para los docentes de bachillerato del colegio Pio Jaramillo Alvarado, tiene como finalidad mejorar la formación de los mismos, en temas relacionados con el uso y manejo de herramientas tecnológicas, proporcionar conocimientos teóricos y prácticos sobre las herramientas tecnológicas y plantear estrategias motivadoras para la incorporación de las mismas a la planificación docente y el desarrollo de contenidos de cada asignatura, lo cual permitirá una incorporación de la tecnología como herramienta educativa en el aula y crecimiento profesional de cada uno de los docentes de esta institución.

Las herramientas tecnológicas facilitaran al educador y al educando una mayor facilidad del dominio y entendimiento del tema a estudiar. Es decir el docente usará la herramienta didáctica que el considere mejor para impartir cierto tema y a partir de ellas lograr que el alumno se involucre en la clase aportando ideas propias, que enriquecerán sus conocimientos. El papel del profesor es seleccionar las herramientas didácticas que mejor le convengan y acoplen a su asignatura y ponerlas en práctica al máximo.

El bajo conocimiento sobre el uso, manejo y aplicación de herramientas tecnológicas en el campo educativo, es un factor que desmotiva al docente en su formación profesional y desempeño en el aula, razón por la cual el curso de capacitación se enfocará en

proporcionar toda la información y practica necesaria en relación al uso de programas y herramientas tecnológicas, para lograr un mejor desempeño en el aula.

#### **4.5.1 Contenido del curso.**

1. Importancia del manejo, uso y aplicación de herramientas tecnológicas en la educación.
2. Web.2.0
  - 2.1 Ventajas y Características de la Web.2.0
  - 2.2 Programas de Ofimática
    - 2.2.1 Word
    - 2.2.2 Excel
    - 2.2.3 PowerPoint
    - 2.2.4 Prezi
3. Herramientas para compartir recursos
  - 3.1 Slideshare
  - 3.2 Youtube
  - 3.3 Flickr y Picasa
  - 3.4 Wikis
  - 3.5 Google maps
4. Creación de Blogs

#### **4.5.2 Desarrollo de Contenidos del Curso de Capacitación.**

1. **Importancia del manejo, uso y aplicación de herramientas tecnológicas en la educación**

El uso de la tecnología en la educación ha sido clave para el desarrollo de la educación y la creación de tecnologías educativas para el uso cotidiano en las aulas. La implementación de nuevas tecnologías se ha desarrollado en paralelo con los cambios en los métodos de enseñanza e incluso con la forma de concebir el aprendizaje y la enseñanza, donde cada vez más es el propio alumno quien toma el control del proceso, los materiales y recursos adaptándolos a sus requerimientos y posibilidades.

Los educadores pueden encontrar un mundo de posibilidades al desarrollo de su práctica docente a través de integrar las nuevas tecnologías como un recurso más en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que le permitirá promover y facilitar la actitud participativa y creadora de los alumnos, la enseñanza individualizada del aprendizaje interactivo, la formación a distancia y de nuevas metodologías como la enseñanza apoyada por



computadora, lo que ocasiona una verdadera transformación en el proceso de enseñanza aprendizaje al ceder el papel protagónico al alumno.

Basanto (1993) considera que las nuevas tecnologías producen un modelo nuevo de formación caracterizado por el paso de una comunicación unidireccional a un modelo más abierto que posibilita la interacción, la diversificación de los soportes de la información y el autoaprendizaje. Es decir, que transforma a las aulas en comunidades de aprendizaje, donde el grupo que ahí interactúa -normalmente un profesor y un grupo de alumnos- posee logran una mejor interacción con la inclusión de herramientas tecnológicas en el aula.

Adicionalmente, Collins (1998) establece cinco usos diferentes de la tecnología informática dentro de las aulas, ya que puede utilizarse como:

- Herramientas para llevar a cabo diversas tareas; por ejemplo, utilizando procesadores de textos, hojas de cálculo, gráficos, lenguajes de programación y correo electrónico.
- Sistema integrado de aprendizaje. Esto incluye un conjunto de ejercicios relativos al currículo, que el alumno trabaja de forma individual, y un registro de sus progresos, que sirven de fuente de información tanto como para el docente y el educando.
- Simuladores y juegos en los cuales los alumnos toman parte en actividades lúdicas, diseñadas con el objetivo de motivar y educar.
- Redes de comunicación donde alumnos y profesores interactúan, dentro de una comunidad extensa, a través de aplicaciones informáticas, como el correo electrónico, la World Wide Web, las becas de datos compartidas y los tabloneros de noticias.
- Entornos de aprendizaje interactivos que sirven de orientación al alumno, al tiempo que participa en distintas actividades de aprendizaje.

Con esta información previa, podemos aducir, que la introducción de herramientas tecnológicas al sistema educativo promueve una serie de actividades interactivas, innovadoras y motivadoras en el proceso del aprendizaje-enseñanza. Considerando que la incorporación de las TIC a la educación está pues lejos de presentar un panorama tan homogéneo como se supone en ocasiones, y sus efectos benéficos sobre la educación y la enseñanza distan de estar tan generalizados como se da a entender algunas veces, entre otras razones porque en la mayoría de los escenarios de educación formal y escolar

las posibilidades de acceso y uso de estas tecnologías son todavía limitadas o incluso inexistentes. Pero cabe resaltar que con el nuevo Bachillerato General Unificado, se busca un equipamiento total de todas las instituciones educativas, con el fin de lograr una educación de calidad.

## **2. Web.2.0**

### **2.1 Ventajas y Características de la Web 2.0.**

En Educación la Web 2.0 está despertando creciente interés. La Web 2.0 integra la generación de múltiples y novedosas aplicaciones y servicios que suponen una nueva manera de comunicarse, formarse y aprender a través de redes electrónicas.

El principal valor que ofrecen las herramientas Web 2.0 es la simplificación de la lectura y escritura en línea de los alumnos. Esto se traduce en dos acciones sustantivas del proceso de aprendizaje: generar contenidos y compartirlos entre iguales. Aguirre, J (2008) sostiene que las prácticas educativas en entornos Web 2.0 son esencialmente innovadoras y contribuyen a construir una sociedad más abierta en la que el conocimiento se comparte y democratiza.

El “Aprendizaje 2.0” se apoya en dos principios básicos de la actual Web: contenidos generados por el usuario y arquitectura de la participación. En este escenario se consolida una Web que permite innovar hacia un modelo más rico en herramientas, espacios de intercambio y pedagógicamente más prolíficos, donde alumnos y profesores pueden aportar sus conocimientos. El marco conceptual de los modelos de “Aprendizaje 2.0”, incluye: aprender haciendo, aprender interactuando, aprender buscando y aprender compartiendo. Cada uno de estos tipos de enseñanza-aprendizaje se enriquece al apoyarse en las plataformas Web.

La Web 2.0 es también un punto de partida; en la actual fase es un imparable y expansivo proceso evolutivo de Internet, que tiene como característica esencial un fuerte acento en lo social.

### **2.2 Programas de ofimática.**

La ofimática es el conjunto de técnicas, aplicaciones y herramientas informáticas que se utilizan en funciones de oficina para optimizar, automatizar y mejorar los procedimientos o tareas relacionados. Las herramientas ofimáticas permiten idear, crear, manipular, transmitir y almacenar información necesaria en una oficina. Actualmente es fundamental que estas estén conectadas a una red local y/o a internet.

Según, Cabero, J (2007) manifiesta que la ofimática comienza a desarrollarse en la década del 70, con la masificación de los equipos de oficina que comienzan a incluir microprocesadores, dejándose de usar métodos y herramientas por otras más modernas. Por ejemplo, se deja la máquina de escribir y se reemplaza por computadoras y sus procesadores de texto e incluso el dictado por voz automatizado.

### **2.2.3 Word.**

Word es una aplicación sumamente poderosa que permite la redacción e impresión de varios tipos de trabajos escritos. En particular posee facilidades que permiten:

- Utilizar diferentes tipos de letras.
- Establecer márgenes
- Guardar documentos en disco
- Recuperar documentos previamente realizados CON WORD
- Revisar la ortografía de un documento
- Crear tablas, gráficos, dibujos, etc.

Se utiliza para la elaboración de cartas, fax, un currículum, llevar a cabo un informe o memorando, incluso si quiere hacer un folleto, un manual, una tesis, monografía o resumen, crear una agenda o un calendario.

Ortiz L (2011) considera que Word es una excelente herramienta de ofimática para crear textos con una buena apariencia mediante fotografías o ilustraciones multicolores como imágenes o como fondo, y agregar figuras como mapas y tablas. Además, Word proporciona diversas características de ayuda para la creación de texto, de modo que pueda completar documentos profesionales, como artículos o informes, con facilidad

### **2.2.2 Excel.**

Su función principal es la de una hoja de cálculo. Que le permite organizar y realizar cálculos sobre datos de diversa índole. Los valores pueden disponerse en diferentes posiciones, que reciben el nombre de celdas, y relacionarse por medio de fórmulas. Aguirre, J (2008) sugiere algunas actividades que se pueden crear en Excel de manera fácil y eficaz, procurando una organización de nuestras tareas.

- Presentación de presupuestos.
- Conciliación de cuentas bancarias.

- Elaboración de facturas.
- Cálculos de impuestos.
- Mantenimiento de un directorio telefónico.

En Excel podemos dar formato a cualquier tipo de dato (texto, números, símbolos, etc...) que necesitemos insertar en una hoja electrónica. A diferencia de Word, en donde seleccionamos uno o más párrafos, en Excel seleccionamos las celdas en las que se encuentran nuestros datos y a los que deseemos “retocarlos” dándole una forma diferente.

### **2.2.3 PowerPoint.**

Es un programa procesador de presentaciones visuales. Este programa es ideal para realizar archivos en presentaciones o exposiciones. Ortiz, L (2011) sostiene que el uso de esta herramienta tecnológica permite crear materiales que se pueden utilizar en un proyector y al usar PowerPoint, puede crear pantallas que incorporan efectivamente texto y fotos, ilustraciones, dibujos, tablas, gráficos y películas, y pasar de una diapositiva a otra como en una presentación con diapositivas. Es decir, que esta herramienta es muy útil para ser aplicada en el aula, independientemente de la asignatura, ya que sirve para realizar diferentes tipos de presentaciones.

Este programa, adicionalmente, puede animar textos e ilustraciones en la pantalla usando la característica de animación, así como agregar una narración y efectos de sonido.

### **2.2.4 Prezi.**

Prezi es una herramienta que permite crear presentaciones más creativas y dinámicas que el programa PowerPoint. A diferencia de las diapositivas tradicionales Prezi nos brinda una oportunidad de acercar y alejar nuestra hoja de trabajo para enmarcar detalles de manera llamativa e interactiva.

Masdeu, H (2008) considera que las presentaciones hechas con esta aplicación requieren textos breves para comunicar la idea que se pretende, de forma clara y concisa, evitando la tentación que se tiene, al utilizar presentaciones tipo transparencia, de incluir textos extensos sobre el tema que se expone. Es decir, el uso de Prezi favorece que quien diseña la presentación se enfoque en los puntos verdaderamente importantes, evitando la tendencia a utilizar textos largos y el uso indiscriminado del copiar/pegar. De esta forma el

diseñador de la presentación se ve forzado a sintetizar los contenidos y crear una secuencia narrativa que dé orden lógico a las ideas que pretende comunicar.

Barreto, L (2012) sostiene que Prezi puede ser utilizado por docentes y estudiantes para todo tipo de presentación de contenidos; para que los estudiantes aprendan y expongan lo aprendido; para que organicen lógicamente los contenidos que desean presentar y para ejercitar la forma en que comunican sus ideas. Es decir, que más allá que como herramienta para exponer conocimientos y contenidos, Prezi puede ser utilizado como herramienta de aprendizaje.

Con esta aplicación se puede aprender a estructurar ideas y aprendizajes, a representarlos en forma creativa, a aprender en compañía de pares, aprender a comunicarse efectivamente, a criticarse y criticar de manera constructiva la misma también puede servir como herramienta para la evaluación, Prezi permite que el docente aprecie la forma en que los estudiantes van dando estructura a los conceptos relevantes de una asignatura o un tema, así como también forma en que evoluciona la relación entre ellos.

En resumen, esta aplicación es perfecta para el uso en el aula, que sirve tanto a los docentes como educandos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **3. Herramientas para compartir recursos**

En la actualidad una de las tareas más comunes en la red es la de compartir recursos tales como: videos, presentaciones, fotografías, entre otros. Los mismos que han sido incorporados a la tarea educativa, logrando una interacción entre docentes y educandos.

#### **3.1 Slideshare.**

Es un sitio web que permite subir, archivar, publicar y compartir en internet presentaciones en PowerPoint, archivos en formatos pdf, documentos Word y otros formatos de documentos. Los mismos pueden ser públicos o privados. La dirección de esta página web es [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

A nivel pedagógico se usa como apoyo educativo para elevar el nivel de conocimientos ya que el alumno interactúa con su docente y cuenta con diverso material didáctico en texto, imágenes, audio o una combinación de éstas formas. A través de este medio de comunicación resulta más sencillo contar con contenidos educativos actualizados

permitiendo que el educando asimile mejor las formas del conocimiento por las diferentes alternativas que posee para explicar un tema.

Con la aparición de las nuevas tecnologías la educación no se ha quedado obsoleta en el uso de la misma ya que hoy en día, los estudiantes son capaces de crear cuentas en Slideshare y compartir información sobre diferentes temas de su interés o temas académicos. Cabero, J (2006) sostiene que la incorporación de esta herramienta de compartir recursos, permite una evaluación profunda del educando por parte del docente, a través de las tareas asignadas y verificar y valorarla calidad del mismo. Cabe resaltar, que los alumnos hoy en día, están conectados a la tecnología y que no hay más grande satisfacción que realizar sus actividades académicas a través de estos medios tecnológicos de vanguardia.

### **3.2 Youtube.**

Con el apoyo de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) dentro del campo educativo los estudiantes tienen acceso a una extensa gama de información ofrecida por la sociedad del conocimiento en la cual el manejo adecuado de términos y conceptos de cualquier área juega un papel preponderante dentro del aprendizaje y la formación del educando. No obstante y ante esta vastedad de recursos es necesario selección los medios, herramientas y estrategias adecuadas para cada estudiante con base en sus estilos de aprendizaje.

De hecho, youtube en la actualidad se constituye en la herramienta más utilizada, en la cual los videos son puestos en la red. Es posible compartir, bajar, subir, clasificar, etiquetar, enlazar a diferentes redes sociales, enviar comentarios y más funciones, que enriquecen su uso con fines educativos. La dirección de esta página web es [www.youtube.com](http://www.youtube.com).

Martínez, F (2006) adhiere que la web cuenta con una plataforma de videos accesible, de forma gratuita que hace la enseñanza pueda ser más didáctica. Es decir, que los docentes y alumnos se sirven de esta herramienta para dinamizar el aprendizaje, según la asignatura a ser estudiada.

### **3.3 Flickr.**

Es un sitio web que sirve para almacenar y compartir imágenes de forma gratuita. En este sitio se puede subir, bajar, cargar, compartir y editar fotos. La dirección web para crear cuentas en flickr es [www.flickr.com](http://www.flickr.com).

Flickr es una de las comunidades más importantes que giran en torno al mundo de la fotografía. De hecho, Flickr es uno de los servicios más actuales, que permite ser usado como herramienta extra en la enseñanza. En algunos casos es utilizado para el desarrollo de proyectos o actividades extra clase, relacionado con fotos, todo depende como el educador dirija su clase en uso de esta herramienta tecnológica.

Se suele decir que una imagen vale más que mil palabras y gracias a flickr.com o en un Picasa podemos compartir diferentes fotografías de las actividades que se desarrollan en la clase de manera privada con las familias logrando así que estas, desde cualquier lugar, puedan realizar un seguimiento de lo que hacen sus hijos en el aula. Por ejemplo si realizamos un taller al cual no pueden asistir muchos padres, realizando fotos y compartiéndolas en flickr.com o en un álbum de picasa podrán observar como se ha desarrollado el taller, que han hecho sus hijos, cual ha sido el resultado etc....También podemos hacer que los niños participen de forma más activa buscando fotos sobre el tema o el proyecto que se esté desarrollando en el aula.

Salinas, J (2004) sostiene que el uso de herramientas tecnológicas que permiten compartir recursos, son un gran apoyo en el aula para crear y desarrollar competencias tecnológicas en cada uno de los educandos. Hoy en día, la educación, en nuestro país a dado una serie de cambios, tanto en reglamentos como en la manera de impartir clase, de hecho el alumno es el generador de su propio conocimiento y el docente es el guía en el desarrollo del mismo, lo que implica que los educandos deben desarrollar sus competencias a través del uso de diferentes herramientas en este caso tecnológicas, lo cual le permite una educación moderna e interactiva.

### **3.4 Wikis.**

«Wiki» es una palabra hawaiana que quiere decir «rápido». Un WikiWikiWeb o simplemente Wiki es una colección de páginas web enlazadas entre sí, cada una de las cuales puede ser visitada y editada por cualquiera. Por consiguiente, un wiki es una forma de sitio web en donde se acepta que usuarios creen, editen, borren o modifiquen el contenido de una página web, de una forma interactiva, fácil y rápida (González, 1999).

Dichas facilidades hace de un wiki una herramienta efectiva para generar páginas web colaborativamente creando contenidos informativos en Internet de una manera muy sencilla. Esto tiene múltiples usos: desde desarrollar los contenidos de una Enciclopedia en Internet, hasta hacer una herramienta colaborativa de gestión de la información interna

en una empresa, pasando por una herramienta personal, tales como un organizador de contenidos o una agenda personal. Su dirección en la web es [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com).

Un wiki permite escribir artículos o documentos de forma colectiva o colaborativa, pero para ello hay que establecer algún tipo de protocolo; sobre todo, si dos personas están trabajando al mismo tiempo en un documento, ya que puede que uno pise el trabajo del otro. Hay que establecer algún sistema de turnos para que se pueda llevar a cabo la labor correctamente; por ejemplo, trabajar en nodos diferentes o usar un nodo de caja de arena para ir escribiendo cosas antes de pasarlas al lugar definitivo.

Generalizando, los wikis sirven sobre todo para colaboración esporádica y espontánea. Puedes dejar una web abierta para que, si hay algún error, la gente (o tú mismo) vayas actualizando.

Las wikis son utilizadas también con fines educativos. Luzón J (1997) destaca ciertas ventajas del uso de las wikis en el aula, tales como

- Favorece la revisión del trabajo (contribuciones) a medida que se va realizando, haciendo posible que se pueda comprobar el progreso que se lleva a cabo).
- Aumenta la motivación de los alumnos, que se convierten en los autores del contenido que están estudiando, a partir de otros contenidos publicados en la red.
- Ser co-autores de unos contenidos favorece el aprendizaje cooperativo.

Las wikis permiten la colaboración entre profesor, alumnos, padres; y la interacción entre todos los miembros de la comunidad educativa, para un mayor y mejor seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Otras de las wikis existentes son: UseModWiki, MeidaWiki, PhpWiki, TikiWiki, DokuWiki, MoinMoin y OpenWiking.

### **3.5 Google maps.**

La herramienta de Google maps es una aplicación que posibilita la creación de mapas propios, mapas marcarlos con punteros, líneas, áreas, mapas con textos, fotos y vídeos. Estos mapas se crean a partir de mapas ofrecidos por el sistema a través de búsquedas, y que de modo sencillo van personalizando.



La utilización de esta herramienta en clase promueve una serie de actividades. Salinas, J (2004) detalla actividades a realizarse con fines educativos en el aula, utilizando google maps, tales como:

- Proponer trabajos de investigación realizando búsquedas en determinadas zonas geográficas.
- Hacer estudios de distribución geográfica de los recursos ambientales.
- Hacer estudios de la distribución geográfica de los desarrollos urbanísticos.
- Crear mapas con contenido geo localizado, con las materias en cuestión (biografías de personajes, localizaciones históricas, narraciones de textos, ubicaciones arquitectónicas y artísticas, etc.).
- Marcar y definir un recorrido con una finalidad concreta en una ciudad.
- Visitar una ciudad en la que no estamos mediante la funcionalidad Street View.

Es más, el trabajo con mapas, tiene también un gran número de especialidades con las que trabajar. En cualquiera de ellas puede surgir un sinnúmero de actividades que se podrían proponer a nuestros alumnos haciendo uso de esta herramienta interactiva para aplicar los conocimientos adquiridos, en los mapas y lograr un aprendizaje significativo.

#### **4. Creación de Blogs**

Una de las mayores novedades que hay ahora en el ámbito educativo de internet es el blog de aula. Los blogs o bitácoras están sirviendo para que los llamados blogfesores se comuniquen entre sí y publiquen sus opiniones o sus experiencias, pero los blogs de aula se utilizan para trabajar con estudiantes. Esto implica que los estudiantes crean su propio blog, supervisados por su profesor, o que forman parte de un blog colectivo junto al profesor. La labor del profesor y de los estudiantes en ambos casos es variada, aunque podemos resumirla en varios aspectos prácticos. La dirección web de esta página es [www.blogger.com](http://www.blogger.com) o [www.bitacoras.com](http://www.bitacoras.com) en ambas se puede crear un blog.

Vila, H (2010) sostiene que la utilidad que se puede dar a los blogs de aula varía según los objetivos que se quieran conseguir, y está muy relacionada con la creatividad de sus usuarios y aclara también que existen tres tipos de blogs educativos, tales como:

- Blogs de centros educativos que incluyen contenido general creado por los miembros de la comunidad. Se trata muchas veces de portales de información que incorporan una sección de noticias en la que participan los estudiantes.
- Blogs profesionales que los docentes utilizan como medio para publicar sus experiencias educativas y en los que a veces participan los estudiantes.
- Blogs de estudiantes, ya sean de carácter personal o como complemento para sus tareas académicas.
- Blogs de aula propiamente dichos, individuales o colectivos, que incluyen contenidos creados tanto por el docente como por los estudiantes, y que sirve como medio de enseñanza y de aprendizaje.

Cabe resaltar que las características propias de los blogs hacen de esta herramienta un instrumento de gran valor para su uso educativo dentro de un modelo constructivista. Los blogs sirven de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que permite establecer un canal de comunicación informal entre profesor y alumno, promueven la interacción social, dotan al alumno con un medio personal para la experimentación de su propio aprendizaje y, por último, son fáciles de asimilar basándose en algunos conocimientos previos sobre tecnología digital.

Esta herramienta propone nuevos retos educativos, en el aula logrando así una educación con desarrollo de competencias tecnológicas.

#### **4.6 Metodología**

El presente curso de formación, se llevara a cabo en la modalidad presencial, la cual se desarrollará a través de la interacción entre los asistentes y las personas a cargo del curso y contara con el uso de materiales impresos e información relevante de cada uno de los temas con el apoyo del facilitador del curso.

En este curso de formación se ha incorporado elementos de estudio de casos, utilizando para ello proyectos desarrollados y existentes, aplicaciones técnicas con ejemplos prácticos, combinando el trabajo individual con el grupal o colectivo, aprovechando los recursos ofrece el campo tecnológico.

Dentro del marco de capacitación y aprendizaje del curso, podemos señalar algunas técnicas del modelo de aprendizaje que se seguirá en el desarrollo del curso.

## **Técnicas**

### **Estudio Personal:**

Cada uno de los participantes será responsable de su propio proceso de aprendizaje, para ello el curso facilita todas las condiciones necesarias para su aprovechamiento, por ello es importante la iniciativa y los niveles de organización que puedan tener los participantes. El trabajo individual en casa sobre trabajos asignados por los expositores a los participantes será de gran relevancia en el proceso de capacitación de los participantes.

### **Retroalimentación:**

El facilitador del curso informará a cada participante de manera permanente sobre su desempeño a lo largo de todo el proceso de capacitación, de forma personal o grupal. La retroalimentación se la obtendrá, a través de la revisión de trabajos por parte del capacitador y durante la práctica en los computadores, con el fin de capacitar en forma equilibrada a cada uno de los docentes.

### **Foros de Discusión:**

Los foros constituyen un espacio único de opinión y de pensamiento, que permite la libre discusión sobre temas específicos a tratar en cada uno de los temas; en cada tema del curso se culmina con el planteamiento de una pregunta, sobre la cual necesariamente todos los participantes deben responder, derivando de ello las orientaciones del facilitador y fomentando con ello los comentarios reflexivos que permitan afianzar y mejorar el conocimiento y entendimiento de los temas en discusión.

### **Lecturas Individuales:**

Al finalizar cada una de las actividades audiovisuales se proporcionará a los participantes un material de lectura y de gráficos que permita reforzar las ideas y explicaciones observadas en la presentación audiovisual sobre los temas que abarca el curso.

### **Ejercicios Individuales:**

Con esta técnica el participante debe poner en práctica los conocimientos adquiridos durante cada jornada del curso de formación. De hecho cada participante recibirá retroalimentación inmediata en cualquier actividad que no haya sido comprendida en su totalidad.

## **Trabajos Grupales:**

Resume la aplicación de todo lo aprendido en un determinado tema del curso; se plantea la exposición de temas específicos, componentes importantes dentro del desarrollo de competencias del curso; cada grupo recibirá retroalimentación a sus trabajos al final de la presentación. Con esta actividad se pretende reforzar la comunicación y participación colaborativa entre los participantes, con el fin de motivar su aprendizaje en el presente curso de capacitación.

### **4.7 Evaluación:**

Así mismo, la metodología de capacitación del presente curso, incluye una evaluación que se irá dando en cada clase del curso, a través de las diversas actividades presenciales y designadas para trabajar en casa, teniendo en cuenta una evaluación formativa e integradora.

Para la calificación y evaluación de los participantes se tomará en cuenta la asistencia, el desarrollo de trabajos individuales y grupales, el desarrollo de prácticas en los computadores y la exposición de temas relacionados al curso.

Por otro lado el curso de capacitación otorgará un Certificado de Participación, el mismo que constará con los respectivos sellos de la institución educativa y firmas del rector de la institución y el capacitador del curso. El mismo certificado que será entregado aquellos docentes quienes hayan cumplido de sesenta horas de capacitación en el mismo.

Al final del curso se evaluará a cada uno de los docentes en conocimientos teóricos y prácticos y la aplicación de estos contenidos a su tarea educativa.

Se les aplicará un examen, el mismo que consta de conceptos y procedimientos sobre el uso de las herramientas tecnológicas, el mismo que tendrá una valoración de 20 puntos. Con este examen de contenidos, mediremos los conocimientos teóricos adquiridos durante el curso.

Se realizara una práctica en el computador, desarrollando y utilizando diferentes herramientas tecnológicas en programas de ofimática y herramientas para compartir recursos. Esta práctica tendrá una valoración de 30 puntos, ya que con esta mediremos las habilidades en el manejo de las herramientas tecnológicas de cada uno de los docentes participantes.

Finalmente, se llevara a cabo una exposición por parte de los participantes en grupos, mostrando el beneficio, ventajas y características de usar determinada herramienta tecnológica en el aula y planificación de contenidos. Esta presentación tendrá una valoración de 40 puntos, ya que a través de la misma conoceremos las competencias de cada docente en la aplicación de tecnología en sus clases y del como esta ayuda al docente a mejorar su desempeño en la tarea de la enseñanza. Para esta actividad de evaluación se realizara cinco grupos de docentes, los tres grupos constaran de cuatro participantes y los dos grupos cinco participantes, dando un total de veinte y dos participantes.

Así mismo, una vez revisadas las pruebas escritas y asignadas las notas de la práctica individual y la exposición por parte del capacitador, se procederá a la elaboración de certificados con los puntajes respectivos de cada uno de los participantes y a la entrega de los mismos.

A continuación se detallara el esquema de evaluación, expuesto anteriormente

<b>Actividades a Evaluarse</b>	<b>Puntaje</b>
Asistencia y participación	5 puntos
Trabajos grupales e individuales	5 puntos
Examen teórico	20 puntos
Examen práctico en el computador	30 puntos
Exposición sobre la aplicación de herramientas tecnológicas en el aula o planificación de contenidos.	40 puntos
	<b>Total: 100 puntos</b>

#### **4.8 Duración del Curso**

El curso tendrá una duración dos semanas, con un mínimo de sesenta horas, ya que el mismo está desarrollado en el manejo y uso de herramientas tecnológicas, y requiere de una práctica profunda para el logro de objetivos propuestos en este curso de capacitación.

El participante deberá dedicar como mínimo aproximadamente cuatro horas diarias presenciales en el desarrollo del curso y dos horas diarias de trabajo extra o tareas individuales por parte de cada uno de los participantes, quienes asistan al curso. Las horas serán distribuidas de acuerdo a los temas a exponerse. En la mañana se dedicara una hora impartiendo conceptos, ventajas y características de los diferentes usos de las herramientas tecnológicas y se utilizara las dos horas restantes en la práctica, manejo y uso de herramientas tecnológicas en el laboratorio de computación.

#### 4.9 Cronograma de Actividades a Desarrollarse.

PRIMER ENCUENTRO				
Jornada	Lugar	Actividad	Responsable	Duración
Primera	Sala de docentes del Colegio Pío Jaramillo Alvarado	Bienvenida a los participantes y presentación del capacitador del curso de formación.	Rector, vicerrector de la Institución y capacitador	30 minutos
		Socialización entre participantes y capacitados del curso Actividades de desarrollo de comunicación y motivación	Capacitador y participantes	1 hora
		Introducción sobre la tecnología en el campo educativo, el capacitador usa materiales audiovisuales e investigaciones previas.	Capacitador y participantes	1 hora y 30 minutos
		Exposición de comentarios, reflexiones sobre el uso de herramientas tecnológicas en la educación.	Capacitador y participantes	1 hora
		Exposición de ventajas del uso de herramientas tecnológicas en la educación moderna. Intercambio de ideas.	Capacitador y participantes	1 hora
<b>Refrigerio de Bienvenida</b>				

PRIMER ENCUENTRO				
Jornada	Lugar	Actividad	Responsable	Duración
Segunda	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la primera jornada	Capacitador participantes	y 30 minutos
		Exposición del uso y manejo de programas de Ofimática: Word y Excel.	Capacitador participantes	y 1 hora
		Practica individual en el computador, por parte de cada uno de los participantes, con la guía del capacitador.	Capacitador participantes	y 2 horas
		Asignación de trabajo y tarea para la siguiente jornada, basadas en los contenidos del uso de Word y Excel.	Capacitador participantes	y 30 minutos
<b>Refrigerio</b>				
		Práctica y aplicación de conocimientos adquiridos en el uso de Word y Excel, trabajo en casa.	Participantes	2 horas
Tercera	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la segunda jornada, y exposición de inquietudes presentadas en la tarea asignada.	Capacitador participantes	y 30 minutos
		Exposición del uso y manejo de programas de Ofimática: PowerPoint y todas sus características.	Capacitador participantes	y 1 hora
		Practica individual en el computador, por parte de cada uno de los participantes, con la guía del capacitador.	Capacitador participantes	y 2 horas
		Asignación de trabajo y tarea para la siguiente jornada, basadas en los contenidos del uso de PowerPoint	Capacitador participantes	y 30 minutos
<b>Refrigerio</b>				
		Práctica y aplicación de conocimientos adquiridos en el uso de PowerPoint	Participantes	2 horas



PRIMER ENCUENTRO				
Jornada	Lugar	Actividad	Responsable	Duración
Cuarta	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la tercera jornada, y exposición de inquietudes presentadas en la tarea asignada.	Capacitador participantes y	30 minutos
		Exposición del uso y manejo de programas de Ofimática: Prezi y todas sus características.	Capacitador participantes y	1 hora
		Practica individual en el computador, por parte de cada uno de los participantes, con la guía del capacitador. Página web de ingreso <a href="http://www.prezi.com">www.prezi.com</a> .	Capacitador participantes y	2 horas
		Asignación de trabajo y tarea para la siguiente jornada, basadas en los contenidos del uso del programa Prezi	Capacitador participantes y	30 minutos
<b>Refrigerio</b>				
		Práctica y aplicación de conocimientos adquiridos en el uso del programa de ofimática Prezi. Página web <a href="http://www.prezi.com">www.prezi.com</a>	Participantes	2 horas
Quinta	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la cuarta jornada, y exposición de inquietudes presentadas en la tarea asignada.	Capacitador participantes y	30 minutos
		Exposición de un nuevo tema: Herramientas tecnológicas para compartir recursos. SLIDESHARE, YOUTUBE.	Capacitador participantes y	1 hora
		Practica individual en el computador, por parte de cada uno de los participantes, con la guía del capacitador. Creación de cuentas en estas herramientas tecnológicas y manejo de las mismas. <a href="http://www.youtube.com">www.youtube.com</a> <a href="http://www.slideshare.com">www.slideshare.com</a>	Capacitador participantes y	2 horas
		Asignación de trabajo y tarea para la siguiente jornada, basadas en los contenidos del uso estas herramientas para compartir recursos.	Capacitador participantes y	30 minutos
<b>Refrigerio</b>				
		Práctica y aplicación de conocimientos adquiridos en el uso y manejo de Slideshare y Youtube. <a href="http://www.youtube.com">www.youtube.com</a> <a href="http://www.slideshare.com">www.slideshare.com</a>	Participantes	2 horas

SEGUNDO ENCUENTRO					
Jornada	Lugar	Actividad	Responsable		Duración
Primera	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la quinta jornada del primer encuentro jornada, y exposición de inquietudes presentadas en la tarea asignada.	Capacitador participantes	y	30 minutos
		Exposición de un nuevo tema: creación y uso de Flickr y Picasa. <a href="http://www.flickr.com">www.flickr.com</a>	Capacitador participantes	y	1 hora
		Practica individual en el computador, por parte de cada uno de los participantes, con la guía del capacitador.	Capacitador participantes	y	2 horas
		Asignación de trabajo y tarea para la siguiente jornada, basadas en los contenidos del uso del programa Flickr y Picasa	Capacitador participantes	y	15 minutos
<b>Refrigerio</b>					
		Práctica y aplicación de conocimientos adquiridos en el uso y creación de Flickr y Picasa. <a href="http://www.flickr.com">www.flickr.com</a>	Participantes		2 horas
Segunda	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la primera jornada, y exposición de inquietudes presentadas en la tarea asignada.	Capacitador participantes	y	30 minutos
		Exposición de un nuevo tema: creación de Wikis. <a href="http://www.wikipedia.com">www.wikipedia.com</a>	Capacitador participantes	y	1 hora
		Practica individual en el computador, por parte de cada uno de los participantes, con la guía del capacitador. Creación de cuentas en estas herramientas tecnológicas y manejo de las mismas.	Capacitador participantes	y	2 horas
		Asignación de trabajo y tarea para la siguiente jornada, basadas en los contenidos del uso estas herramientas para compartir recursos.	Capacitador participantes	y	30 minutos
<b>Refrigerio</b>					
		Práctica y aplicación de conocimientos adquiridos en la creación de Wikis. <a href="http://www.wikipedia.com">www.wikipedia.com</a>	Participantes		2 horas

SEGUNDO ENCUENTRO				
Jornada	Lugar	Actividad	Responsable	Duración
Tercera	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la segunda jornada, y exposición de inquietudes presentadas en la tarea asignada.	Capacitador participantes y	30 minutos
		Exposición de un nuevo tema: Creación de Blogs. <a href="http://www.blogger.com">www.blogger.com</a>	Capacitador participantes y	1 hora
		Practica individual en el computador, por parte de cada uno de los participantes, con la guía del capacitador.	Capacitador participantes y	2 horas
		Asignación de trabajo y tarea para la siguiente jornada, basadas en los contenidos de la creación de Blogs	Capacitador participantes y	30 minutos
<b>Refrigerio</b>				
		Práctica y aplicación de conocimientos adquiridos en la creación de Blogs. <a href="http://www.blogger.com">www.blogger.com</a>	Participantes	2 horas
Cuarta	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la tercera jornada, y exposición de inquietudes presentadas en la tarea asignada.	Capacitador participantes y	30 minutos
		Exposición de un nuevo tema: Google maps. <a href="http://www.googlemaps.com">www.googlemaps.com</a>	Capacitador participantes y	1 hora
		Practica individual en el computador, por parte de cada uno de los participantes, con la guía del capacitador.	Capacitador participantes y	2 horas
		Asignación de trabajo y tarea para la siguiente jornada, basadas en los contenidos del uso estas herramientas para compartir recursos.	Capacitador participantes y	30 minutos
<b>Refrigerio</b>				
		Práctica y aplicación de conocimientos adquiridos en el uso y manejo de Google maps <a href="http://www.googlemaps.com">www.googlemaps.com</a>	Participantes	2 horas

EVALUACION				
Jornada	Lugar	Actividad	Responsable	Duración
Quinta	Sala de profesores del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Revisión de temas expuestos en la cuarta jornada, y exposición de inquietudes presentadas en la tarea asignada.	Capacitador y participantes	30 minutos
		Examen escrito de conocimientos teóricos y conceptos	Capacitador y participantes	1 hora
	Laboratorio de computación del Colegio Pio Jaramillo Alvarado	Examen individual en el computador	Capacitador y participantes	1 horas
	Foro abierto a preguntas e inquietudes sobre los diferentes temas a exponer por parte de los participantes	Capacitador y participantes, autoridades de la institución	30 minutos	
	Exposición de Temas específicos sobre el uso de herramientas tecnológicas en el aula o planificación por parte de los participantes	Capacitador y participantes, autoridades de la institución	3 horas	
<b>Refrigerio</b>				

#### **4.10 Costos del curso**

Una vez realizado el cronograma de la etapa de capacitación y formación a los 22 docentes de bachillerato del Colegio Pio Jaramillo, sección matutina, será preciso realizar un presupuesto general en consideración de los materiales y equipos a utilizar, para lo cual el curso será financiado por los participantes mismos, ya que la institución no cuenta al momento con los recursos económicos para afrontar los gastos de la cobertura del curso.

El curso tendrá un costo de \$50 en el cual estará incluido pago por servicios prestados al capacitador, fotocopias, refrigerios, certificados y todo el material que será utilizado para el buen desarrollo del mismo. Se contara con un presupuesto de \$1100 para cubrir todos los gastos.

**Capacitadores:** Cancelación de capacitación al expositor o a los expositores invitados.

**Logística:** Incluye gastos de fotocopias y papelería en general.

**Infraestructura:** La institución colaborara con la sala de profesores y el laboratorio de computación.

**Imprenta:** Impresión y diseño de certificados para ser otorgados al final del curso,

**Alimentación:** Es necesario ser lo más específicos posible y, desde luego, considerando el cronograma de actividades, será pertinente presupuestar gastos de refrigerios tanto para la de ceremonia de bienvenida, los días del curso de capacitación y la clausura del mismo.

**Imprevistos:** Debe destinarse un porcentaje extra para aquellas cosas que puedan surgir a última hora y que quizás no se hayan considerado en la elaboración presupuestal.

#### **4.11 Certificación:**

Para la aprobación del curso de formación y capacitación, los docentes estarán obligados a participar activamente en todas las acciones y evaluaciones planificadas por los capacitadores. Los participantes, deberán asistir al 100% de todas las clases y prácticas individuales y grupales y desarrollo de las pruebas presenciales sobre conocimientos, práctica de los contenidos, y exposición de los mismos que fueron propuestos en el curso de capacitación, para la obtención del respectivo certificado.

El certificado llevara las firmas del capacitador, los sellos de la institución y obviamente la firma del rector y vicerrectora de la misma.

## BIBLIOGRAFÍA DEL CURSO

- Barreto, L (2012). Prezi en la Educación. Universidad Autónoma de Manizales.
- Campusano, A (1992). Tecnologías Audiovisuales y Educación: una visión desde la práctica, Madrid-España
- Cabero, J (2006). Nuevas Tecnologías aplicadas a la educación. México: McGraw-Hill.
- Díaz, F y Hernández, G. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGraw-Hill.
- Gómez, M. (2008). Impacto de las nuevas tecnologías en el aula. Universidad Nacional Abierta, Venezuela.
- González, P (1999). Uso de las wikis para la realización de trabajos colaborativos en el aula. Universidad de Málaga
- Luzón, J (1997): "La informática desde la perspectiva de los educadores". Madrid: UNED
- Martínez, F y Prendes M. (2006). Nuevas tecnologías y enseñanza. Madrid, Pearson Education.
- Martin, J. (2011). Servicios Google como herramienta educativa. Madrid, Ediciones Anaya Multimedia.
- Ministerio de Educación de Chile (2013). Prezi una herramienta digital para mejorar la atención en el aula del siglo XXI. Peñalolén.
- Ortiz, L (2011). La Importancia de la Tecnología en la Educación. Ventajas del Uso de los Dispositivos Interactivos en la Clase.
- Salinas, J (2004). Cambios metodológicos con las TIC. Estrategias didácticas y entornos virtuales de enseñanza-aprendizaje.
- Vila, H (2010). Experiencia Educativa con Blogs en el aula de Educación Primaria. Barcelona, España.

## CONCLUSIONES

Después de haber terminado esta investigación, Se ha llegado a las siguientes conclusiones sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Experimental Fiscal “Pío Jaramillo Alvarado”

- ❖ Los docentes poseen una formación profesional obtenidas a través de sus estudios de licenciaturas.
- ❖ La institución no promueve cursos o capacitaciones que ayuden a los docentes en su continua formación profesional.
- ❖ Los docentes encuestados consideran que las temáticas para las capacitaciones deberían ser enfocadas a temas relacionados con Diseño, Planificación Curricular y Reformas Educativas en un porcentaje del 27% y sobre nuevas tecnologías aplicadas en un porcentaje del 36%. Tomando como referencia este dato se consideró realizar el curso de formación en el tema de mayor porcentaje..
- ❖ Los docentes encuestados en un gran porcentaje, consideran que los motivos para la impartición de cursos o capacitaciones son en función de temas de Diseño, Planificación Curricular y Reformas Educativas y manejo de Herramientas Tecnológicas.
- ❖ Los docentes del Colegio Pio Jaramillo Alvarado realizan la planificación y desarrollo de actividades de sus materias basadas en su formación profesional y organización que la institución demande.
- ❖ Los docentes de bachillerato imparten clase a los tres años de bachillerato, por su nivel de conocimiento técnico, el cual requieren los educandos para cumplir y adquirir los conocimientos primordiales para su buen desempeño en la vida universitaria.
- ❖ Los materiales bibliográficos y cuestionarios permitieron esclarecer de mejor manera la investigación.
- ❖ Los docentes no cuentan con capacitaciones por parte de la institución.

## RECOMENDACIONES

- ❖ Realizar capacitaciones para los docentes, tomando en cuenta la necesidad de formación de cada área que conforma la institución.
- ❖ Incentivar a los docentes quienes poseen un alto grado de formación académica en el desempeño de sus actividades y motivar a sus compañeros a la capacitación y formación de los mismos.
- ❖ Aplicar investigaciones de campo para detectar las principales necesidades formativas que enfrentan los docentes de la institución.
- ❖ Trabajar en conjunto directores, rectores y personal docente para la realización de cursos y capacitaciones que incrementen el grado de formación de cada una de las partes que conforman la institución educativa.
- ❖ El diseño de un curso, en donde los docentes tengan oportunidad de conocer y usar las diferentes herramientas y medios tecnológicos de una forma práctica.
- ❖ Aplicación de la propuesta del curso de “Capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), con fines educativos, dirigidos a los docentes de Bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, sección matutina del año lectivo 2012-2013” ofrecida en esta investigación, con el fin de formar a los docentes en los temas propuestos de la misma.



## BIBLIOGRAFÍA

- Area, M y Yanes, J (1990). *El asesoramiento curricular a los centros educativos. La fase de contacto inicial*.
- Blanco, L (1990). *Consideraciones previas a la elaboración de un modelo para la valoración de necesidades institucionales*. Revista de Investigación Educativa, 8 (16): 199-203
- Casanova, M. (1995). *Manual de evaluación educativa*. Madrid: La muralla.
- Coronel, J (1996). *Investigación sobre liderazgo y procesos de cambio en centros educativos*. Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva. Disponible en: [www.uva.es/ufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm](http://www.uva.es/ufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm).
- De la Torre, S (1994). *Innovación curricular, Proceso, estrategias y evaluación*. Madrid: Dykinson.
- Del Carmen, L. (1988). *Formadores de formadores*. Cuadernos de Pedagogía.
- García, J (1993). *La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma*. Madrid: colaboración. Educational Action Research, 2 (3): 357-381.
- Gairin, J (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid.
- Gairín, J (1996). *La detección de necesidades de formación*. Madrid, Barcelona
- González, R y González, V. (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las Universidades*. Revista Iberoamericana de Educación.
- Imbernón, F (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona.
- 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.
- Hernández, M (2003). *La profesionalización del docente*. Cuarta edición. Madrid.
- Jariego, M (2003). *Diseño, evaluación e implantación de un proyecto de intervención social en formación docente*. (Tesis de Maestría). Universidad de Sevilla. Recuperado de: <http://www.personal.us.es/isidromj>

López, J (2005). Educación, el éxito de cualquier Plan de Formación. Recuperado de:  
<http://books.google.com.ec/book>

Moreno, J (1999). *Desarrollo del currículum, renovación y asesoramiento*. España, Madrid

Moreno, M Castillo (1999). *Estrategias de Enseñanza y aprendizaje, Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Sexta edición. Barcelona.

Modesto G, Josep Ma Rivera (2000). *Instrumentos para la gestión de la información continúa con criterios de la calidad*. España, Madrid

Montero, A (1992): *Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes*. Alcalá de Guadaíra (Sevilla): Centro de Profesores.

Moroney, R. M. (1977). *Needs assessment for Human Services*. Washington: International City Management Association.

Mora, M (2006). La educación: única vía hacia la igualdad (Tomo I y II). Universidad Eloy Alfaro. Disponible en: <http://editorialmarabierto.blogspot.com/>

Núñez, R (2002). Modelo de Gerencia Educativa Bajo un Enfoque de Liderazgo Compartido para Mejorar la Estructura Organizacional en Escuelas Básicas. (Tesis de grado), Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Barquisimeto, Venezuela.

Recuperado de [http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_magazine/lide.pdf](http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/lide.pdf)educación

Página oficial del Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. Reglamento Ley Orgánica de Educación y Cultura (LOEI). ACUERDO 242-11 / Expedir la Normativa para la Implementación del Nuevo Currículo del Bachillerato. Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/>

Paz, M (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socio-educativa*. Madrid-España.

Proyecto en Gestión de la Formación. (1998). Cuarta edición: *Medios y materiales educativos* Universidad Católica del Perú: Lima, Perú.

Picardo, O (2005). Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación. Primera edición. Centro de Investigación Educativa, Colegio García Flamenco. San Salvador, El Salvador.

Rodríguez, M (2006). La dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria .un estudio sobre el liderazgo educacional. Recuperado de <http://books.google.com.ec/books?id=CoK4jqSER10C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Registro oficial N°417. (31 de marzo 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito .Disponible en:<http://www.education.gob.ec/legislación-educativa/loei.html>

Somekh, B. (1995). *Learning from Britain: Action-research and curriculum reform*. San Francisco

Sáenz, J (2006). *La pedagogía social de la información*. Barcelona.

Sánchez, A (2002). *Psicología social aplicada*. España, Madrid. Pearson Education S.A.

Stenhouse, L. (1984). *Investigación y desarrollo del currículum*. Madrid, Morata.

Sánchez, A (1987) *Perspectivas y problemas de la función docente*. Narcea: País Vasco.

Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación y Intercultural. Quito. Disponible en [http://www.cacel.ec/web/imagenes/pdfs/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.ec/web/imagenes/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf)

Tejedor, F (1990). *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16): 15-37.

# ANEXOS

## Anexo 1

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

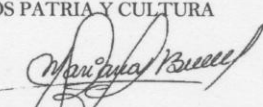
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

  
Mgs. Mariana Buele Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



## Anexo 2



--

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

**Código del investigado:**

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

(Señale el tipo de

formación de mayor nivel en el	En el ámbito educativo. Especifique: _____
a. Maestría	3
b. PhD	4
	En el ámbito educativo. Especifique: _____

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

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

(señale las

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  
 más de una alternativa)

(Puede señalar

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



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

✓  
✓

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

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

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

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

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

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

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

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

**5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

**5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:** SI 1 NO 2

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

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

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

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

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

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

**Gracias por su colaboración**

## Anexos del curso de capacitación

### Anexo 3

<b>FORMATO CONTROL DE ASISTENCIA</b>				
Lugar: _____				
Fecha: _____				
Tema: _____				
Objetivo: _____				
<b>Nº</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Área</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Firma</b>
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				

## Anexo 4

### Examen



#### Evaluación

Capacitación en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), con fines educativos, dirigidos a los docentes de Bachillerato del Colegio Pio Jaramillo Alvarado, sección matutina del año lectivo 2012-2013.

Puntaje Total 

	20
--	----

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

#### Preguntas:

1.- Mencione tres características y tres ventajas de la Web.2.0 (1 punto)

.....

.....

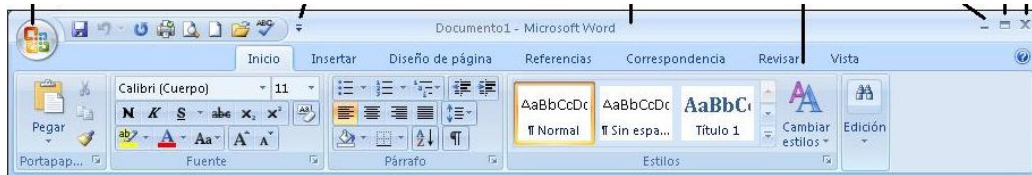
.....

.....

.....

2.- ¿Cómo se la conoce a la siguiente barra? (1 punto)

.....



3.- ¿Coloque la acción correspondiente de los siguientes métodos abreviados? (1 punto)

Ctrl+ J: ..... Ctrl + T: .....  
Ctrl+ N: ..... Ctrl + H: .....

4.- ¿Cómo aplicar formato a toda tabla insertada en Word? Escoja la opción correcta. (1 punto)

Elegir la celda a la que le daremos formato \_\_\_\_\_  
Elegir: formato –tablas \_\_\_\_\_  
Sombrear la tabla y después elegir el formato \_\_\_\_\_

5.- Dibuje una flecha uniendo los botones con su respectiva barra de herramientas. (1 punto)

Archivo Barra de menus

Número de páginas Barra de estado  
de mi documento

Guardar Barra Estandar

**6.- ¿Para qué podemos utilizar las plantillas de Word? Escoja la respuesta correcta. (1 punto)**

Para hacer cartas .....

Para hacer calendarios, agendas, curriculum .....

Para modificar textos .....

**7.- ¿Qué es una hoja de cálculo u hoja electrónica y para qué sirve? (2 puntos)**

.....  
.....  
.....  
.....

**8.- Enumere los pasos para crear un libro en Excel. (1 punto)**

.....  
.....  
.....

**9.- ¿Qué es PowerPoint y para qué sirve? (1 punto)**

.....  
.....  
.....

**10.- ¿Qué debo hacer para crear una nueva presentación en PowerPoint? (1 punto)**

.....  
.....  
.....

**11. ¿Se puede crear una página Web a partir de una presentación PowerPoint? (1 punto)**

Verdadero \_\_\_\_\_ Falso \_\_\_\_\_

**12.- ¿Qué es Prezi y para qué sirve? (1 punto)**

.....  
.....  
.....  
.....

**13. ¿Qué tipo de formato de archivos podemos almacenar en Slideshare? (1 punto)**

.....  
.....  
.....

**14.- Detalle los pasos para la creación de Wikis? (3 puntos)**

.....  
.....  
.....  
.....

**15.- Detalle los pasos para la creación de Blogs? (3 puntos)**

.....  
.....  
.....  
.....

**Firma**

\_\_\_\_\_