



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 Instituto Tecnológico Superior Luis Napoleón Dillon, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012- 2013”.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Vásconez Carrasco, José Ignacio. Dr.

DIRECTOR: Zaldumbide Andrade Wilson René, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Máster

Wilson René Zaldumbide Andrade

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon, del cantón Quito, provincia de Pichincha, período lectivo 2012 – 2013” realizado por el profesional en formación: Vásquez Carrasco José Ignacio, cumple con los requisitos establecidos con las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo que me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, marzo 2014

f)_____

Mg. Wilson René Zaldumbide Andrade

DIRECTOR DE TESIS.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Vásconez Carrasco José Ignacio declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Wilson René Zaldumbide Andrade director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f _____

Autor: Vásconez Carrasco José Ignacio

Cédula: 1801881119

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi amada esposa, Kattia, quien siempre me ha apoyado y ha estado a mi lado en todo momento.

A mi querido hijo José Eduardo, quien es la razón de mi existencia.

AGRADECIMIENTO

Deseo en primer lugar agradecer a Dios que me ha permitido culminar mis estudios de cuarto nivel en forma satisfactoria.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que me ha dado la oportunidad de cursar esta maestría a distancia.

A todos y cada uno de mis profesores, que compartieron su conocimiento durante estos cuatro semestres de estudio y me ayudaron a formarme como profesional competente.

A mi compañero, colega y amigo, Manuel Alvarado, que siempre estuvo pendiente y me orientó en las dificultades que se presentaron durante mis estudios.

A mi esposa e hijo que todo el tiempo estuvieron apoyándome moralmente a lo largo de mi carrera.

A mis padres, que desde el cielo me colman de muchas bendiciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	PAG.
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
Resumen	1
Abstract	2
Introducción	3
CAPITULO I MARCO TEÓRICO	5
1.1. Necesidades de formación	6
1.1.1. Concepto	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas	7
1.1.4. Necesidades formativas del docente	10
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades	12
1.2 Análisis de las necesidades de formación	16
1.2.1. Análisis organizacional	16
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	17

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	20
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa	22
1.2.1.4. Liderazgo educativo	27
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano	29
1.2.1.6. Reformas educativas	31
1.2.2. Análisis de la persona	33
1.2.2.1 Formación profesional	33
1.2.2.1.1 Formación inicial	34
1.2.2.1.2. Formación profesional docente	34
1.2.2.1.3. Formación técnica	35
1.2.2.2 Formación continua	37
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	39
1.2.2.5. Características de un buen docente	41
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	44
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos como parte del Desarrollo educativo	45
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	46
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	51
1.2.3.5. Cómo enseñar y como aprender	52
1.3. Cursos de formación	57
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente	57
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	58
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	59
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	60
CAPITULO II METODOLOGÍA	62
2.1. Contexto	62
2.2. Participantes	63
2.3. Recursos	67
2.3.1. Talento humano	67
2.3.2. Materiales	67
2.3.3. Económicos	68
2.4. Diseño y métodos de investigación	68
2.4.1 Diseño de la investigación	68
2.4.2 Métodos de investigación	69
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación	70
2.5.1 Técnicas de investigación	70
2.5.2. Instrumentos de investigación	70
2.6. Procedimiento	70

CAPÍTULO III DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
3.1 Necesidades formativas	73
3.2 Análisis de formación	79
3.2.1 La persona en el contexto formativo	79
3.2.2 La organización y la formación	85
3.2.3 Formación Profesional	92
3.2.4 La tarea educativa	93
3.3 Los cursos de formación	101
CAPÍTULO IV CURSO DE FORMACIÓN	104
4.1. Tema del curso	105
4.2 Modalidad de estudios	105
4.3 Objetivos	105
4.4 Dirigido a	105
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	105
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	106
4.5 Breve descripción del curso	106
4.5.1 Contenido del curso	106
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	108
4.5.3 Metodología	109
4.5.4 Evaluación	110
4.6 Duración del curso	110

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	110
4.8 Costos del curso	111
4.9 Certificación	111
4.10 Bibliografía	111
CONCLUSIONES	112
RECOMENDACIONES	113
BIBLIOGRAFÍA	114
ANEXOS	116

RESUMEN

La Universidad Técnica Particular de Loja promocionó y auspició el tema “Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato en el período académico 2012-2013” y su objetivo general fue el analizar estas necesidades en las instituciones educativas del país.

Dada la importancia de este tópico, se procedió a aplicar los cuestionarios sobre “Necesidades de Formación” a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, en la que participaron doce docentes. Por otro lado, el diseño metodológico fue cuantitativo y una vez tabulados los resultados y presentados en cuadros estadísticos, se procedió a utilizar el método cualitativo, el mismo que permitió interpretar y explicar estos resultados y al mismo tiempo, determinar las reales necesidades de formación de este establecimiento educativo.

Una vez analizados los respectivos resultados de los cuestionarios aplicados, se llegó a la conclusión de que esta institución si tiene necesidad de capacitación, por lo que se procedió a ofertar el curso: “Evaluación de las Destrezas con Criterio de Desempeño, Técnica e Instrumentos”, para satisfacer sus demandas solicitadas dentro de la Pedagogía Educativa.

PALABRAS CLAVES: Destrezas, Desempeño, Necesidades de Formación, Pedagogía Educativa.

ABSTRACT

Loja Particular Technical University promoted and sponsored the topic “Needs of Training of the High School Teachers in the School Year 2012-2013” and its general objective was to analyze these needs in the educational institutions of the country.

Due to the importance of this topic, “Needs of Training” questionnaires were applied to teachers of Luis Napoleon Dillon Technological Institute, of Pichincha Province, Quito city, in which twelve teachers took part. On the other hand, the used methodological design was quantitative and when the results were tabulated and showed in statistical charts, the qualitative method was used, which let us interpret and explain these results and at the same time, realize about the real needs of training at this educational center.

When the corresponding results were analyzed from the applied questionnaires, it was concluded that this institution has the need of training, that is why “Evaluation of Skills with Criterion of Performance, Techniques and Means” course was offered, to satisfy their asked petitions inside the Educational Pedagogy.

KEY WORDS: Skills, Performance, Needs of Training, Educational Pedagogy.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente de la importancia de la investigación para el desarrollo integral del país, propone establecer el diagnóstico sobre las “Necesidades de Formación Docente de Bachillerato del Período 20122013”, en diversas instituciones educativas del país.

En el presente trabajo de investigación participan docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha, los mismos que ayudaron a diagnosticar si existe o no la necesidad de capacitación en el campo de la pedagogía. Por esta razón, se aplicó los cuestionarios sobre “Necesidades de Formación”.

Por lo tanto, esta investigación, por un lado, reviste de suma importancia para esta institución y por ende, para sus docentes, ya que determina si existe o no necesidad de capacitación; por otro lado, para mi persona, es un requisito más para la obtención de mi título de cuarto nivel.

De esta manera, estos temas contienen importancia para este instituto tecnológico, ya que les va a permitir mejorar sus conocimientos sobre temas de su actividad docente. A través de los cuestionarios aplicados van a tener un conocimiento real sobre sus competencias y debilidades en el campo de la pedagogía y se va a dar soluciones a las mismas.

Este trabajo investigativo fue factible realizarlo sin inconvenientes, ya que todos los directivos y profesores colaboraron para que la aplicación de los cuestionarios se lleve a cabo; para ellos fue motivador, ya que era una manera de auto-analizar su labor diaria y para mí, también fue motivador, ya que pude aplicar conocimientos adquiridos a través de mi preparación académica en esta universidad.

La presente investigación contiene algunos objetivos, uno de ellos es el fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, y aportar con la respectiva fundamentación teórica sobre este tema. Otro objetivo es el diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los diferentes establecimientos educativos a nivel nacional. Por otro lado, una vez aplicados, analizados y estudiados los cuestionarios sobre necesidades de formación, se va a diseñar un curso de formación, el mismo que va a estar directamente relacionado a capacitarlos en evaluación del aprendizaje.

Los medios usados para el presente trabajo investigativo fueron la encuesta, la misma que fue utilizada para obtener información escrita sobre las necesidades o no de formación.

Otro medio utilizado fue la entrevista y a través de este medio, fue posible entablar una conversación entre autoridades y maestros, con la finalidad de obtener la respectiva autorización para llevar a cabo esta investigación y también solicitar a los señores docentes de esta institución educativa, su colaboración para participar en esta actividad de investigación.

Por otro lado, el diseño metodológico tuvo un enfoque cuantitativo, ya que una vez tabulados los cuestionarios aplicados y presentados en tablas estadísticas ameritó el uso del enfoque cualitativo para poder conocer e interpretar los criterios de los docentes de esta institución educativa respecto a sus necesidades formativas. Al mismo tiempo se utilizó los métodos estadístico, hermenéutico, inductivo y deductivo.

Para concluir, puede expresarse que los docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon, y de acuerdo a las respuestas dadas en los cuestionarios, necesitan capacitación sobre Técnicas y Diseño de Instrumentos de evaluación.

Evaluación del aprendizaje y el curso ofertado a ellos tiene como objetivo diseñar instrumentos de evaluación de las destrezas que sean válidos y confiables, con la finalidad de mejorar la evaluación de los instrumentos a ser aplicados y emitir informes en la normativa actual.

Por todo lo expresado anteriormente, invito a leer el presente trabajo de investigación.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1 Concepto

Ucar (1998) define a las necesidades de formación como aquellas que establecen la diferencia entre las capacidades, habilidades y aptitudes que son necesarias para el desempeño de una forma efectiva de las tareas docentes y las que ellos poseen.

Martínez (2002) señala que este tipo de necesidades motivan la preparación pedagógica y están acorde a los cambios tecnológicos educativos para poder ofrecer un proceso de enseñanza y aprendizaje real.

Rodríguez y Medrano (1993) indican que estas necesidades son una inversión y son utilizadas para incorporar nuevas estrategias que permitan mantener la competitividad en el campo de la docencia.

En base a estas definiciones, las necesidades de formación detectadas en una institución educativa, deben tener ciertos objetivos, un diseño práctico de actividades y un método de evaluación que permita dar a conocer el real alcance que tuvo la capacitación.

La formación siempre ya a servir como medio o instrumento que ayude a todo tipo de establecimiento educativo a proyectarse a mejorar el futuro tecnológico, y enfrentar los cambios constantes que este mundo globalizado nos brinda.

Es decir, la necesidad de formación ayuda a cubrir un vacío entre el desempeño actual y el deseado; de aquí que, cuanto menor es el desempeño actual en relación con el deseado, mayor es la necesidad de formación.

Por lo tanto, la necesidad de capacitación determina una serie de programas necesarios con la finalidad de resolver deficiencias detectadas en el desempeño docente.

Afortunadamente, la preparación profesional ya no es vista como un gasto, sino más bien como una inversión en la que todos ganan: la institución en sí mejorará su imagen corporativa, el personal docente mejorará su perfil profesional y su nivel de conocimiento y los alumnos recibirán una mejor educación.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Los tipos de necesidades de formación detectadas en un instituto educacional dependerán de ciertos factores que influyen en los mismos, por ejemplo el factor tiempo, el nivel de conocimiento de los docentes, el espacio disponible para llevarlo a cabo, el costo de los seminarios, talleres o conferencias, el nivel de interés existente para capacitarse, el criterio que tienen las autoridades respecto a la capacitación, el nivel de importancia y utilidad que tengan los temas propuestos para los profesores.

Existen varios tipos de necesidades formativas. Para Zabalza (1986), estas pueden ser:

❖ Técnicas

Cada vez en todo país surge la necesidad de una mayor cantidad de personal técnico, para que en base a sus conocimientos y capacidades, satisfagan las necesidades presentes en el medio.

Personal que desea capacitarse en el área técnica, debe averiguar y verificar que el lugar donde va a recibir capacitación posea la respectiva aprobación y autorización por parte de quienes son responsables de hacerlo.

Es notorio que cada vez existe mayor interés por acceder a este tipo de formación, incluso personal femenino se está incluyendo en este tipo de educación.

Por otro lado, estas se dan cuando surge un nuevo elemento técnico en el mercado, para cuyo uso se requiere de una formación técnica detallada y práctica sobre su manejo, sus ventajas y sus posibles consecuencias en caso de darlo un mal uso; por ejemplo el uso de la pizarra digital, entre otras.

❖ Prácticas

El sistema educativo requiere de reformas constantes que le permitan mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje y una manera de hacerlo es a través de la formación práctica, la misma que permite al docente, luego de tener el conocimiento requerido, poner en práctica todo lo aprendido en el aula de clase.

La formación práctica ayuda a desarrollar y mejorar de una manera más apropiada todas las competencias que poseen tanto el profesor como el alumno.

La formación práctica es aquella utilizada para adquirir habilidades y para utilizar didácticamente nuevos métodos, técnicas o estrategias en el aprendizaje de una determinada área del conocimiento; por ejemplo, el uso de las TICS.

❖ **Críticas**

Es aquella formación que surge de la reflexión y valoración crítica del trabajo profesional.

Es la más coherente y requiere de la ayuda de todos los miembros que conforman la institución educativa: autoridades, docentes, padres de familia, e inclusive los mismos alumnos. Ayuda a dar un sustento para la mejora en el aprendizaje escolar.

De acuerdo a la Universidad de Sevilla (2007) existen dos tipos de necesidades de formación:

- * **Reactivas:** son aquellas que nacen de la observación y detección de problemas concretos, y tienden a responder a la existencia de necesidades formativas actuales.
- * **Proactivas:** son las que cubren vacíos detectados en la formación y capacitan a los profesores de una manera innovadora, es decir, se anticipa a las exigencias de cambio que son contantes en el medio educativo.

Bradshaw (1972) clasifica a las necesidades de formación en cuatro clases:

- **Formativas:** son aquellas necesidades en la que expertos en docencia educativa la perciben en una situación determinada.
- **Sentidas:** son todas aquellas necesidades que son percibidas tanto en forma individual como grupal en que se organizan los docentes.
- **Expresadas:** es la necesidad sentida que es puesta en acción a través de una solicitud.
- **Comparativas:** es una necesidad deducida por parte de un observador externo, el mismo que compara la situación de la población objetivo con otra que posee circunstancias similares.

Por lo expresado por estos autores, todo tipo de necesidades formativas tienden a detectar las deficiencias existentes en el área de la docencia y por lo tanto, a mejorar la calidad educativa. El tipo de formación a aplicarse dependerá del tamaño de la

organización, del nivel o profundidad de los problemas detectados, y de los recursos con que cuenta la institución.

1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas

Para Hervás y Nogales (1997) la evaluación de estas necesidades requiere de una profunda descripción y análisis de las actitudes y creencias de los docentes a ser evaluados para establecer una metodología cuantitativa y cualitativa.

De acuerdo a Factam (2002) para evaluar las necesidades de formación es prioritaria la elaboración tanto de objetivos como de prioridades de la organización educativa, para luego incluirlos en la planificación estratégica de la misma.

Para Joyce (1990) la evaluación de las necesidades de formación debe satisfacer las necesidades de los docentes con la finalidad de que ellos encuentren una gratificación personal en su labor y sean motivados a desempeñar su cargo de la mejor manera.

En este caso, toda necesidad formativa debe ser evaluada por todos los integrantes de una institución educativa: autoridades, personal administrativo y docente y alumnado. Esta permitirá tener una idea real del nivel de progreso o mejoramiento de la labor educativa desarrollada.

La evaluación de una necesidad formativa debe ser contante, ya que nos permitirá detectar deficiencias y debilidades, y al mismo tiempo, nos dará la oportunidad de realizar los cambios respectivos, en pro del bienestar general de la institución.

Pérez (2000) afirma que la evaluación de las necesidades formativas tiene ciertas ventajas:

- Los docentes adquieren un compromiso con la institución.
- Esta evaluación genera apoyo de la institución.
- Ayuda ahorrar tiempo y esfuerzo al momento de realizar la planificación.
- Ayuda a hacer uso de todos los recursos disponibles de una manera correcta.
- Permite orientar todo esfuerzo a determinar las prioridades.
- Permite analizar de forma detallada todos los recursos disponibles con que cuenta la institución.

Es necesario definir en forma clara los criterios que se van a usar para la evaluación de este tipo de necesidades.

Se debe conocer con claridad y exactitud las competencias usadas en la enseñanza de toda asignatura para que en base a ellas, se elabore un sistema de evaluación.

Siempre se va a requerir de más de una técnica de evaluación, y deben ser coherentes con la metodología de trabajo usada en el aula de clase por los diferentes docentes.

Además se debe hacer un seguimiento continuo a todos los alumnos. Esto con la finalidad de comprobar su progreso. Una forma de hacerlo es a través del uso de portafolios, en donde se almacenan todas las actividades hechas durante un determinado período de tiempo.

La práctica o labor docente debe ser evaluada a través de visitas a las clases, a través de la consulta con alumnos, donde se puede obtener información sobre su labor diaria en clase.

Otra manera efectiva de evaluar las necesidades formativas es a través de los resultados que los estudiantes obtienen en su aprendizaje.

1.4 Necesidades formativas del docente

Tedesco (1995) entiende las necesidades de formación docente de dos maneras: como un mejoramiento de su labor y desarrollo personal profesional.

Por otro lado, González y Padrón (2005) afirman que es prioritaria la formación de todo docente, en todas las áreas del conocimiento para suplir las deficiencias formativas y dar una adecuada educación.

Así mismo, Camacho (2005) indica que para establecer las necesidades formativas del docente es necesario primero conocer tanto las carencias del docente como las demandas del alumnado, para de aquí preparar talleres que les ayude y oriente a enfrentar la realidad de la enseñanza.

Por lo tanto, y de acuerdo a lo expresado por el autor Tedesco, la necesidad de formación docente es aquella que favorece y permite poseer una enseñanza de calidad, la misma que favorecerá la integración a la sociedad de los estudiantes y que puedan ser entes útiles y productivos.

Considero, que todo docente debe tener un compromiso de formación permanente, que les permita cada vez mejorar su labor, que les permita actualizarse en el uso de nuevas tecnologías y que les facilite la utilización de nuevos métodos, técnicas y estrategias para compartir su conocimiento.

Esto lo puede llevar a cabo, a través de la asistencia a seminarios, talleres y conferencias que cada vez son ofertadas en nuestro medio y permitirán una enseñanza participativa e innovadora y lograr al mismo tiempo, satisfacer las necesidades de la sociedad actual.

La necesidad de formación del docente permite mejorar los principios, leyes, normas y elementos sociales, culturales, económicos y políticos en nuestro país, lo que al mismo tiempo va a permitir obtener un conocimiento más profesionalizado y práctico por parte de los educandos.

Sabemos que cada docente conoce sus debilidades, o conoce cuando “algo anda mal” en su labor cotidiana; esto se da cuando las evaluaciones de sus alumnos son bajas, cuando nota que sus estudiantes no entienden lo enseñado, o cuando la clase está aburrida o no ponen atención.

Por ello, estas necesidades formativas siguen siendo objeto de estudio e investigación permanente por parte de las autoridades educacionales a nivel nacional, esto debido a los constantes cambios en la educación a todo nivel: pre-escolar, escolar, colegial y universitario.

En ocasiones la formación docente es obsoleta y no responde a los constantes cambios y desafíos que se presentan en la actualidad; al mismo tiempo, en ocasiones, no se dan cambios en los sílabos, lo cual impide una mejor formación del docente para que tenga un perfil más actualizado y práctico.

Desafortunadamente, no existe capacitación para todas las carreras o áreas de conocimiento; al mismo tiempo, las autoridades, en ocasiones, no dan autorización o permiso para la formación, a veces con la excusa de que no existe el remplazo necesario para aquellos maestros que van a asistir a capacitarse; o la misma es muy costosa, lo que dificulta o impide llevarla a cabo.

1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y Deductivo)

Alonso (2012) indica que el análisis de necesidades tiene como objetivo tanto el identificar situaciones que tengan deficiencias o dificultades como también crear un programa de actividades en la formación del profesorado.

Al mismo tiempo ayudan a todo docente a planificar en forma sistemática una acción de intervención y mejoras en su actividad diaria, para en el futuro, tomar decisiones acertadas para satisfacer las necesidades que se presenten.

Existen diversos modelos de análisis de formación, cada uno de los cuales tiene sus propias características que las diferencian entre sí.

Entre los modelos que se destacan tenemos el modelo de Rosset, Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y Deductivo.

***Modelo de Rosset**

Pérez (2000) señala que este método se basa en torno al análisis de necesidades de formación y sus elementos son todo el conjunto de situaciones desencadenantes y el tipo de información que se necesita buscar.

Establece también varias técnicas de análisis y sus herramientas, así como también el análisis del tema, de áreas, de datos y la detección de unidades.

Para este autor es importante tener la información desde el inicio acerca de lo que se necesita para mejorar el funcionamiento.

Según Cabrera (2000), este modelo tiene 4 propósitos:

- Estado óptimo: trata de detectar un funcionamiento ejemplar para alcanzar el éxito.
- El estado actual: trata de detectar a través de la observación qué se hace, qué no se hace, por qué hay poco interés en los empleados.
- Sentimientos: es tratar de identificar cómo se sienten los empleados en un momento determinado en su lugar de trabajo.
- Identificar las causas de problema: puede existir 4 diferentes causas:
 - Falta de habilidades o de aprendizaje
 - El cambio se puede dar en el camino
 - Existe ausencia de incentivos

- Los empleados carecen de motivación

Por lo expuesto, para llevar a cabo el análisis de necesidades, es necesario tener toda la información de las problemáticas desde un inicio, para de esta manera conocer las situaciones desencadenantes y tratar de buscar soluciones a las mismas. Las soluciones se pueden llevar a cabo dentro de dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado.

Al mismo tiempo, para realizar el análisis de necesidades, es necesario tener una idea clara de a quien prestar los servicios, qué programa es el más adecuado y realizar un orden de prioridades.

***Modelo de Kaufman**

Jiménez (2010) define al análisis de resultados como “el análisis de discrepancia, determinando dos posiciones extremas: Dónde estamos actualmente? y dónde deberíamos estar?

Al mismo tiempo, este tipo de discrepancia depende del nivel en el cual las necesidades son analizadas y existen dos:

- **Primarias:** son aquellas que residen en los sujetos que son quienes reciben los servicios diseñados.
- **Secundarias:** son aquellas que residen en la misma institución.
La evaluación de las necesidades es una expresión genérica que designa una aproximación sistemática para designar prioridades de acciones futuras.

El análisis de necesidades debe tener un carácter de integral e indispensable en un ciclo de planificación y evaluación de un programa.

Por otro lado, Pozzo (1999) menciona que este modelo posee ciertas etapas para la evaluación de las necesidades:

- ✓ Tomar la decisión de planificar. Identificar los síntomas de los problemas.
- ✓ Determinar el campo de la planificación.
- ✓ Identificar los medios y procedimientos de evaluación.
- ✓ Determinar las condiciones existentes para su ejecución.
- ✓ Conciliar discrepancias entre los participantes de la planificación

- ✓ Seleccionar prioridades entre las discrepancias.
- ✓ Asegurar que la evaluación sea un proceso constante.

Por lo expresado por este investigador, en el análisis de necesidades siempre va a existir una disyuntiva entre lo que se desea lograr y lo que se ha logrado.

Es decir, puede existir cierta discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a las entradas, procesos, salidas, la priorización de necesidades y resultados finales.

***Modelo de D'Hainat**

Otro modelo de análisis de necesidades es de D'Hainat.

Para Zabalza (1997) las necesidades de las personas tienen el carácter de individual y las necesidades de los sistemas tienen influencia en el funcionamiento correcto de un sistema.

Generalmente existen conflictos entre estos dos tipos de necesidades y se los resuelve a través de la imposición de la negociación y el consenso.

Para D'Hainat, existen varios tipos de necesidades:

- **Necesidades particulares frente a las necesidades colectivas:** las necesidades particulares aluden a las personas, mientras que las colectivas se refieren a los grupos.
- **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes:** una carencia en la formación puede ser conocida por la persona afectada o puede no tener conciencia en relación a esta.
- **Necesidades actuales frente a necesidades potenciales:** la vigencia de una necesidad puede no estar presente y puede estar en función de un cambio posterior. Por ello puede existir una necesidad cuya presencia se espera para una situación o un momento diferente del actual.
- **Necesidades según el sector donde se manifiestan:** este autor establece 6 diferentes contextos vitales en los cuales una persona se desenvuelve: familiar o privado, social, político, profesional, cultural y de ocio.

Según lo expresado por D'Hainat, las necesidades tienen el carácter de individual; sin embargo, las necesidades grupales tienden a poseer una influencia del medio.

Pueden también existir necesidades de acuerdo al medio donde se presentan, independientemente de la profundidad o nivel de las mismas.

***Modelo De Cox**

Cox plantea un modelo de regresión para el riesgo o la supervivencia, en función de variables explicativas que permitan comparar estimaciones, teniendo en cuenta el efecto de otras variables diferentes a las utilizadas para la definición de grupos.

Molinero (2001) destaca que los elementos de las necesidades son:

- la institución,
- el profesional encargado de resolver el problema generado por las necesidades de formación;
- los problemas que se detectan tanto por el profesional como los implicados;
- la formación y priorización de las metas;
- las tácticas para lograr las estrategias;
- evaluación;
- modificación y
- finalización o transferencia de la acción.

De acuerdo con este autor, cada uno de estos elementos va a influenciar en forma directa sobre el nivel de dificultad de las diferentes necesidades presentes en la institución, por lo que también facilitarán o no la solución a las mismas.

Modelo Deductivo

Vásquez (2008) define al método deductivo como aquel que parte de datos generales aceptados como valederos para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones. Añade que la deducción va de lo general a lo particular.

El método deductivo, consecuentemente, considera que la conclusión está implícita en las premisas, por lo tanto, las conclusiones siguen necesariamente a estas.

Por lo expresado por Vásquez, se puede inferir que si las premisas son verdaderas y el razonamiento deductivo tiene una validez real, no hay excusa valedera para indicar que la conclusión no sea verdadera.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional

Este tipo de análisis faculta a toda organización educacional a detectar problemas o dificultades dentro del proceso enseñanza-aprendizaje y a encontrar las soluciones más adecuadas para mejorar su funcionamiento.

Falleys (2008) define al análisis organizacional como una disciplina que ofrece ciertos modelos para el tratamiento y resolución de los diversos problemas que pueden presentarse en una institución de cualquier índole.

Smith (2011) señala que a través de un profundo análisis organizacional se puede crear nuevas ideas y nuevas formas de ver a la organización para tratar de obtener las metas planeadas al principio de cada período lectivo.

Bernal (2011) afirma que en sí, un análisis de la organización no nos va a dar soluciones perfectas o totalmente satisfactorias, pero si nos va a ayudar a percibirla de una manera más real y profunda, situación que nos va a ayudar a enfrentar los cambios que se presentan día a día en este mundo globalizado.

Como vemos, este análisis llevado a cabo por estos profesionales, permite profundizar sobre la real situación por la que la empresa se encuentra atravesando, desde los niveles más altos hasta los más bajos y permite tratar situaciones claves que determinan, en definitiva, el desempeño positivo o negativo de la organización.

Es importante recalcar su carácter de independiente, ya que no forma parte del sistema de autoridad. Quien ejecuta este análisis no debe ser empleado de la misma; no debe tener jefes ni subordinados dentro de ella; no debe ni impartir ni recibir órdenes de ninguna persona perteneciente a la institución.

Para el inicio del análisis organizacional es necesario negociar cierto tipo de acuerdos entre los interesados; es decir, se debe establecer condiciones y objetivos de trabajo claros, para poder concluir con cambios efectivos que son necesarios para que la empresa desarrolle sus actividades en forma eficiente y efectiva.

De parte y parte, debe existir un alto interés, voluntad y seriedad por participar del análisis, y para lograrlo se debe construir un ambiente laboral de confianza y honestidad.

Si se desea llegar a tener un análisis profundo, debe existir total colaboración entre el cliente y el analista y al mismo tiempo debe existir un carácter neutral por parte del analista organizacional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

La educación es el factor que permite a los pueblos desarrollarse y progresar.

Para Magni (1999) una nación no puede tener un destino digno si no hay educación, y la misma está regida por leyes y principios. Estos ayudan al docente a tener una idea clara sobre la institución a la que pertenece y tener una idea sobre el nivel sociopolítico y cultural.

Etcheverry (2001) ve al docente como elemento decisivo dentro de la educación y de su actitud depende el crear un ambiente propicio en el aula y de él depende hacer que un alumno sea feliz o no.

Owens (2002) indica que la educación actual es un sistema complejo de interacción profesor-alumno y alumno-alumno y que toda institución educativa tiene una estructura jerárquica en la que cada uno de sus miembros tiene diversas responsabilidades.

Para que la educación sea una realidad, se necesita ubicarla en el tiempo y el espacio, y para ello existen 3 argumentos:

- **Históricos:** la educación ha evolucionado, es decir ha mejorado en las últimas décadas; cada vez existen nuevos métodos y técnicas para facilitar la enseñanza en comparación con aquella de años atrás. Históricamente, han existido muchos cambios educativos que han beneficiado tanto a docentes como a alumnos y han mejorado el nivel de calidad educativa.
- **Pedagógicos:** el ambiente es un factor determinante, ya que este influye en la enseñanza. Cada vez existe mayor cantidad y variedad de recursos pedagógicos – material didáctico- que permite elevar la calidad de la educación, obteniendo mejores resultados en el aprendizaje por parte de los estudiantes y facilitando a los docentes su trabajo diario.

- Sociales: los países más desarrollados y poderosos son los que más han impulsado la educación, han invertido en tecnología, por ello, son los que mejores resultados en educación han obtenido.

Cruz (2012) ve a la educación como realidad como un proceso necesario y fundamental para todo ser humano, sin importar su color de piel, edad, sexo o ideología política o religiosa.

Por lo visto, todo nivel de educación (pre-escolar, primaria, secundaria y superior) permite a toda persona formarse como un ser íntegro con actitudes y aptitudes que le permiten adaptarse al seno de la sociedad.

Por ello, la persona que carece de educación es aquella que no tiene un sentido ni dirección en su vida.

Por otro lado, muchas veces se ve a la educación no como una oportunidad para superarse, sino como una obligación.

Desafortunadamente, en el pasado, la educación fue manipulada con fines personales y dejó a un lado su verdadero objetivo: formar estudiantes como personas íntegras y honestas, prestas a servir a la colectividad sin ningún interés personal.

Asimismo, es lamentable ver como muchos jóvenes no estudian lo que verdaderamente les gusta, les apasiona o para lo que tienen aptitudes y actitudes; a veces estudian carreras que están de “moda”, o por conveniencia.

Pero, hoy en día, todos los países y sus instituciones ven a la educación como la base del desarrollo, y lo ven como una inversión que rendirá frutos para toda la familia y la sociedad, en general.

Cornieles (2011) ve la proyección de la educación como muy incierta, en ocasiones, ya que son muchos los problemas que la educación afronta en todos los niveles.

Para el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador (2010) la proyección de la educación ecuatoriana está basada en reformar y actualizar el currículo de 1996, garantizar una educación inclusiva de equidad, ampliar las destrezas y conocimientos del alumnado dentro del aula de clase y ofrecer nuevas metodologías.

Por otro lado, para la Asamblea Nacional (2008), la educación debe estar proyectada a las transformaciones sociales, es decir, los programas deben ser elaborados en base a los problemas reales de desarrollo existentes en nuestro país.

Añadiendo a lo expresado anteriormente, en nuestro medio, desafortunadamente, la calidad de la docencia es muy cuestionada, por lo que produce mucha preocupación por parte de padres de familia, autoridades, y los estudiantes en sí sobre la calidad de esta.

Al mismo tiempo, el perfeccionamiento y formación docente van de la mano y están en auge; cada vez existen mayor cantidad de maestros que se especializan (carreras de cuarto nivel), tanto dentro como fuera del país. Algunos lo hacen, por un lado, por obligación, y otros, por otro lado, lo hacen como superación personal y profesional para obtener auto-satisfacción.

Es una realidad que el docente es el núcleo del proceso educativo; por lo tanto si los maestros tienen una preparación de calidad, la educación, en general, también será de calidad.

Sin embargo, si los docentes son mediocres, de igual manera, la educación será mediocre.

Pese a que no todo está en manos de los profesores, hay que reconocer que son los estudiantes, también, quienes tienen que ver con el nivel óptimo o no en la educación, ya que muchas veces no se esfuerzan, prefieren el facilismo al sacrificio; prefieren el reproducir tareas del internet a consultar en libros o enciclopedias.

Hoy, el maestro es capaz de tomar decisiones, de crear nuevas estrategias, técnicas y métodos para desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje; es cada vez más reflexivo respecto a las metas que desea alcanzar con sus alumnos.

Fernández (2007) expresa que la revolución y la evolución en la educación crea cada vez más retos para tratar de alcanzar la excelencia académica y ello solo se podrá lograr con el esfuerzo mancomunado de autoridades, docentes, personal administrativo y de apoyo, padres de familia y estudiantes.

Por otro lado, las políticas educativas tienden a mejorar, para satisfacer las necesidades que requiere la educación actual: la adquisición de estrategias, concepciones y formas de ver a la educación como un medio efectivo para lograr la excelencia, en todo aspecto.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Toda organización debe dirigir todo su esfuerzo, constancia y dedicación a alcanzar sus metas, es decir, debe tratar de alcanzar la situación deseada para el futuro.

Estas metas deben ser claras, medibles, flexibles, realistas y coherentes y pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

Valda (2012) define a este tipo de metas como intenciones que desea alcanzar una empresa u organización o es la imagen que se desea para el futuro.

Por lo tanto, existen varias razones para establecerlas:

- nos permite enfocar todos los esfuerzos hacia una misma dirección,
- sirven como base para la ejecución de tareas, □ sirven de guía para establecer estrategias.
- ayudan a asignar recursos,
- nos permiten evaluar resultados a través de la comparación entre las metas planteadas y los resultados obtenidos
- permiten organizar, coordinar y controlar las actividades de la institución.

Por otro lado, son varias las áreas que pueden cubrir las metas organizacionales: posición en el mercado, la innovación empresarial, la productividad, los recursos físicos y financieros, las ganancias y la responsabilidad pública.

Las metas, en definitiva, deben ser realistas, debe haber criterios útiles para establecerlas, deben ser innovadoras, se las debe jerarquizar, y su número no debe ser excesivo.

Ahora bien, de acuerdo al alcance del tiempo, las metas pueden ser a largo plazo o generales, a mediano plazo o tácticas y a corto plazo u operacionales.

- **Metas a largo plazo**

Baspi (2011) indica que estas metas se basan en sus especulaciones y son más especulativas para los años distantes que para un futuro inmediato.

Son llamadas también metas estratégicas; se las planea de 6 a 10 años y su importancia radica en que nos sirven para definir el futuro de la empresa; en otras palabras, sirven para definir el rumbo de la empresa.

Entre las metas a largo plazo, se destacan: la capacitación docente, la reducción de la cartera de mora, el mejoramiento de la calidad de la tecnología, la consolidación del patrimonio, y las soluciones integradas a los problemas y dificultades que se presenten.

Este tipo de metas, por lo tanto, ayudan a definir el futuro del negocio, consolidan el patrimonio, mejoran la tecnología, reducen la cartera de mora; incluyen capacitación y mejoramiento del personal y da pautas para llegar a la excelencia.

- **Metas a mediano plazo**

Para Galeón (2011) estas metas son llamadas también formales y son fijadas para lograr un propósito determinado.

Son metas establecidas para una duración de 3 a 6 años y son formadas dentro de las diferentes áreas o departamentos de una empresa.

Por ello, estas metas se las puede considerar como tácticas y están basadas en función al objetivo general de la empresa. Al mismo tiempo, cada una de las áreas de la institución educativa va a determinar diferentes objetivos, dependiendo de la actividad que realice, de su personal, recursos disponibles y experiencia adquirida a través de los años.

- **Metas a corto plazo**

Dickinson (2012) refiere que son llamadas también operacionales debido a que cada empleado o trabajador desearía alcanzar metas con su labor dentro de la empresa y son metas que se dan a nivel de operaciones dentro de la organización y se fijan para un tiempo menor a un año.

Es decir, son metas que cada empleado desearía obtener con su actividad dentro de la organización. Para que estas metas puedan contribuir a lograr las metas a mediano o largo plazo, es necesario establecer un plan apropiado en la que cada uno de sus miembros pone toda su experiencia y esfuerzo en bien de la institución a la que pertenecen.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Toda organización debe contar con diversos recursos para que su funcionamiento sea apropiado. Tanto la cantidad como la calidad de los recursos que posee una organización influyen en el nivel de eficiencia y eficacia de la misma.

Cada tipo de recursos institucionales contribuyen a que esta funcione con normalidad.

▪ Recursos tecnológicos

Garay (1999) considera que dentro de cada organización los recursos tecnológicos ayudan a mejorar, facilitar y agilizar todas sus actividades.

Litwin (1995) afirma que el uso de estos recursos en la educación tiene algunas funciones, por ejemplo: dinamizan la enseñanza, conectan a los estudiantes con realidades actuales, favorecen el acceso a una información más estructurada, proporciona herramientas para indagar y producir información.

Cabero (1988) define a este tipo de recursos como aquellos que giran en torno a tres medios: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones.

Por todo ello, es importante invertir en la adquisición de recursos tipo tecnológico y estar siempre actualizándose en el manejo de nuevas tecnologías.

Esta clase de recursos facilitan tanto la enseñanza como el aprendizaje, ayudan a la consecución o logro de las metas trazadas por una institución educacional, y profundizan lo aprendido en clase.

▪ Recursos Didácticos

Bourdieu (2013) define a los recursos didácticos como medios usados en el proceso enseñanza-aprendizaje y ayudan a cumplir con las exigencias del mundo globalizado actual.

Aparici (1988) considera que un recurso didáctico es cualquier material elaborado que tiene la intención de ayudar al profesorado a desarrollar su labor dentro del aula de clase.

Por otro lado, Área (1991) señala que estos recursos proporcionan información al alumno, con la finalidad de guiar su aprendizaje y desarrollar sus habilidades.

De acuerdo a estos autores, se puede inferir que estos recursos usados por las instituciones educativas ayudan a hacer más objetivo, fácil y práctico el aprendizaje y crean condiciones favorables para el desarrollo de habilidades, hábitos y capacidades apropiadas para mejorar la adquisición del conocimiento.

Favorecen al mismo tiempo, el uso de los órganos sensoriales para crear condiciones para una mayor permanencia en la memoria de lo aprendido.

Asimismo, a través del uso de recursos didácticos, se favorece la transmisión de mayor información en menos tiempo, proporcionando un aprendizaje apropiado y la aplicación de lo aprendido.

Todo recurso didáctico tiene la finalidad de facilitar al docente su función y por ende, al alumno. Este importante recurso debe ser usado en forma continua y permanente, ya que hace que la enseñanza sea más motivadora y el aprendizaje sea más fácil, rápido y divertido.

Estos recursos ayudan también a activar los sentidos y a desarrollar las competencias en los alumnos; al mismo tiempo despiertan su interés por aprender y pueden ser utilizados como un medio para evaluar el aprendizaje diario.

▪ **Recursos Audiovisuales**

Para García (2008) estos recursos son medios usados en el ámbito educativo tanto para el aprendizaje como para la enseñanza y tienen que ver directamente con la imagen, la fotografía y el audio.

Sánchez (2011) considera que estos medios son parte de la comunicación social y están relacionados en forma directa con la imagen y el audio y son usados para dar mensajes sobre diferentes tópicos.

Cordobés (2001) los define como recursos que emplean los sentidos de la vista y el oído; es decir, hacen uso de imágenes ópticas y grabaciones acústicas con fines didácticos.

Por lo expuesto, estos recursos constituyen a la integración y la interrelación entre lo auditivo y lo visual para producir una realidad.

Los recursos audiovisuales son medios de comunicación social relacionados directamente con la imagen como la fotografía y el audio y se destacan entre ellos, la televisión, las diapositivas, el retro proyector, la radio, la fotografía y la tele-virtualidad

Esta clase de recursos deben ser utilizados con moderación, deben ser interesantes, y deben profundizar el conocimiento impartido en clase.

Al mismo tiempo, se debe tener un conocimiento apropiado sobre su uso y se debe preparar con antelación para evitar inconvenientes o dificultades frente a los educandos.

Desafortunadamente, muchas instituciones educativas, en ocasiones, no poseen los suficientes recursos económicos para adquirirlos o los consideran innecesarios.

La utilización de los recursos audiovisuales evita que la clase sea aburrida, monótona, y permiten al estudiante conocer lugares o situaciones que serían inalcanzables de otra manera.

Es necesario, por ello, que el docente conozca sobre su existencia y adquiera las capacidades necesarias para poder manejarlas en forma práctica y dar un buen uso a los mismos, planificando cuidadosamente su uso y objetivos.

▪ **Recursos virtuales**

Cacheiro (2011) los define como recursos de información que colaboran en el aprendizaje dentro de la formación de profesionales en las diferentes áreas.

Por otro lado, Méndez (2000) considera a estos recursos como informáticos documentales, a los que se tienen acceso por medio de la utilización de dispositivos de comunicación móvil por medio del internet.

Pina (1999) establece que estos recursos son todos aquellos que fueron creados en espacios y sitios de la web con la finalidad de ayudar en el aprendizaje del conocimiento.

Se puede expresar entonces que estos recursos permiten realizar trabajos en forma más precisa y rápida; es decir, nos permiten ahorrar tiempo y materiales de oficina.

Toda institución debería invertir cada vez más en el mejoramiento o actualización de los recursos virtuales, ya que estos mejoran la calidad de la educación, proporcionan datos, textos, gráficos, sonidos e imágenes a través de diversos programas existentes.

Este tipo de recursos son eficientes, ya que nos brindan mensajes o conferencias desde un lugar hacia otro y son compatibles con la educación presencial para poder cumplir con los programas académicos.

Al mismo tiempo, es un recurso actualizado e instantáneo, ya que permite a través de internet, conocer las últimas novedades en todo campo del conocimiento.

Sin embargo, algo que estos autores no refieren es que pueden existir ciertas desventajas en cuanto a su uso, por parte de docentes y alumnos, como la presencia de fallas o limitaciones de carácter técnico, el costo de los equipos puede ser elevado, los materiales pueden estar mal diseñados, la información no puede contener la fuente de origen, lo que hace que esta no sea verificada.

▪ **Recursos Humanos**

Alles (2005) indica que los recursos humanos son todos los empleados, trabajadores y colaboradores de una organización educativa, cada uno de los cuales desempeña una tarea determinada.

Kaeser (2003) define a este tipo de recursos como todos aquellos que permiten desarrollar y alcanzar las metas deseadas dentro de una organización, la misma que estará a cargo de analizarlos, elegirlos, capacitarlos y retenerlos.

El Diccionario Definición ABC (2007) señala que estos recursos representan todos los empleados y trabajadores que forman parte de una organización y se caracterizan por desempeñar una variada lista de tareas específicas, dependiendo del departamento al que pertenecen.

Por lo tanto y según lo expuesto, los recursos humanos representan todo el personal que posee un establecimiento educativo y su presencia en la misma es de vital importancia, ya que ellos son quienes permiten llevar a cabo la educación en sus diferentes niveles.

Estos recursos, muchas veces mal remunerados, tienen la obligación de formar ciudadanos útiles para servir a la colectividad, en base a sus conocimientos y experiencia adquiridos a través de los años.

Cada institución educativa debería mantener a su personal bien entrenado y motivado a través de un buen ambiente laboral, un salario digno, una cantidad de material didáctico adecuado para desarrollar su labor docente, y el respectivo soporte tecnológico.

- **Recursos materiales**

Valdez (2010) define a los recursos materiales como todos aquellos tangibles que posee una institución y destacan entre ellos toda la maquinaria, insumos, inmuebles, productos terminados, elementos de oficina y herramientas.

El Diccionario Definición ABC (2007) considera que para que una empresa sea efectiva y logre alcanzar sus metas, debe necesariamente contar con una serie de insumos, los mismos que contribuyen a que su funcionamiento sea apropiado.

Tiching (2002) señala que los recursos materiales son todos aquellos que ayudan a obtener lo que se desea dentro de una organización; es decir, son los medios físicos y concretos que permiten o ayudan a alcanzar un objetivo determinado.

Entonces, se puede deducir que los recursos materiales son medios que nos permiten alcanzar determinadas metas. No todas las instituciones van a tener el mismo tipo o cantidad de recursos materiales, pues depende de los años de servicio que poseen, de la inversión hacia ellos, del apoyo regional o estatal que perciben, del lugar donde estén ubicados, etc.

Mientras mayor sea el número de recursos materiales, mejor será la obtención de resultados deseados dentro de la institución.

Es necesario tener un cuidado y mantenimiento apropiados de todos ellos, ya que su utilización se la puede prolongar por años. Al mismo tiempo, es prioritario llevar a cabo una nueva adquisición de los mismos, de acuerdo a las necesidades presentadas en el medio educativo.

- **Recursos Económicos**

Tiching.com (2002) indica que los recursos económicos son todos los medios materiales e inmateriales, los mismos que permiten a la institución educativa satisfacer determinadas necesidades.

De acuerdo con Tiching.com estos recursos permiten a una institución educativa existir, es decir, prestar servicios a la comunidad, en este caso, a los estudiantes.

El buen manejo de estos, permitirá que una organización educativa pueda invertir en tecnología y material didáctico y pagar salarios dignos a su personal; además

ayudará a realizar mejoras en la infraestructura y a lograr las metas deseadas en un determinado período de tiempo.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Peñaloza (2012) señala que un líder educativo es la persona que guía a sus alumnos a realizar la experiencia educativa por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo de libertad, compromiso y responsabilidad.

Para Azzerberoni (2003) un líder educativo es aquel que ejerce el liderazgo como factor clave para obtener una educación de calidad.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2009) considera el liderazgo educativo como una prioridad dentro de todo establecimiento de educación, ya que permite mejorar los resultados de aprendizaje en beneficio del estudiantado.

Como podemos ver, se puede intuir que el líder educativo es aquel que está a la cabeza de la institución y de su labor depende el éxito o fracaso de la misma; es decir, es aquel que permite que todas las actividades se desarrollen con normalidad, dentro del marco legal y motiva a todos quienes están a su cargo a realizar su labor de la mejor manera.

Este tipo de líder tiene la capacidad de reconocer sus debilidades o errores y trata de enmendarlas en beneficio de todos: personal administrativo, docente y estudiantes y pone todos sus conocimientos, habilidades y actitudes para llevar a la organización al éxito.

En el pasado, el líder educativo únicamente controlaba o supervisaba el accionar educativo, pero hoy en día, planifica y lleva a cabo estrategias para alcanzar las metas u objetivos que se han planteado dentro de la institución.

Para Gross (2010), existen varios tipos de líderes educativos, se destacan los siguientes:

- **Transformante:** percibe a sus alumnos como aprendices que están dispuestos al cambio y los ayuda a afrontar diferentes desafíos, trascendiendo los diferentes modelos una y otra vez.
- **Democrático:** es aquel líder abierto que establece una relación de resonancia (reforzamiento periódico) con sus alumnos y es capaz de sentir y distinguir

necesidades, conflictos y esperanzas, siempre respetando su autonomía. Emplea más tiempo en resolver sus preguntas que en exigirle respuestas correctas.

- **Humano:** está dispuesto a reconocer sus errores y trata de aprender de sus educandos.
- **Visionario:** tiene una idea clara de lo que desea alcanzar con sus alumnos y poseen un elevado nivel de entusiasmo para alcanzar las metas planteadas y no se desanima ante las dificultades.
- **Orientador:** no tiene muchas presiones y ordena las opciones que rigen a sus estudiantes hacia un sendero lleno de valores, fortaleza y organización.
- **Estratégico:** tiene visiones que inspiran; formulan un plan que les lleva a la ejecución de tareas prácticas y útiles.
- **Administrador:** tiene la habilidad de establecer indicadores durante el camino, para señalar las metas que desea obtener.
- **Paternalista:** hace uso de premios y castigos para motivar al estudiante a estudiar en forma responsable y procura generar bienestar en el aula de clase.
- **Carismático:** trata de cambiar los esquemas preestablecidos y proponen alternativas novedosas para ejercer la docencia. Motivan a sus alumnos hacia la búsqueda de nuevas estrategias que garanticen un cambio positivo en la forma de concebir el proceso enseñanza-aprendizaje.

1.2.1.5. El Bachillerato ecuatoriano

El Ministerio de Educación y Cultura de la República del Ecuador (2001) define al bachillerato como el ciclo de estudios que son tomados por los estudiantes antes de su ingreso a la universidad y en la mayoría de países tienen el carácter de obligatorio.

La Red Educar (2013) señala que el Bachillerato es la especialización que se lleva a cabo luego de 10 años de educación básica y antes de la educación universitaria y puede escoger entre físico matemático, químico-biólogo, sociales y arte.

Por lo expuesto, uno de los objetivos más importantes que posee el estudio del bachillerato es la preparación académica de los estudiantes para realizar sus estudios superiores.

En nuestro país, toda persona que ha culminado sus estudios secundarios es denominado Bachiller de la República y puede ser técnico o especializado en una determinada materia.

Para obtener el grado de bachiller, los alumnos deben rendir pruebas orales, escritas y /o servicio comunitario y desde 2011 se aplica el Bachillerato General Unificado, por lo que cada estudiante y dependiendo del colegio donde cursen sus estudios, obtendrán el respectivo título de Bachiller en Ciencias o Bachillerato Técnico.

- **Características:**

Ibarra (2013) expresa que el bachillerato está compuesto por una serie de materias las mismas que constituyen una base común de estudio para la formación de los y las jóvenes que estudian el bachillerato en el Ecuador.

Posee también un conjunto de materias optativas las cuales permiten conceptualizar el sílabo, de acuerdo a las necesidades regionales y locales.

Por otro lado, Correa y otros (2013) indican que las modalidades de estudio a seguir por parte del alumnado es bachillerato en ciencias y técnico y con estas dos opciones, el bachiller ecuatoriano tiene la posibilidad de acceder a una variedad de estudios superiores o carreras cortas.

Palacios (2013) añade que el bachillerato en nuestro país tiene una duración de 3 años de acuerdo al calendario que rige en cada régimen escolar y el plan de estudios debe aplicarse en 40 periodos de clase al año, como mínimo y la duración de cada clase es de 45 minutos.

El plan de estudios se organiza por asignaturas que corresponden a estándares educativos: demandas de organización y regulación.

Es necesario incluir que en nuestro país, muchas personas no acceden al derecho de la educación; igualmente, un número significativo de niños y niñas no culminan la educación básica; esto se debe, en parte a la difícil situación económica por la que atraviesan muchas familias y en las cuales ellos tienen forzosamente que abandonar sus estudios para laborar o trabajar y ayudar económicamente en sus hogares.

Por ello, la educación ecuatoriana requiere de una urgente regulación integral en todos sus ámbitos, con el fin de obtener mejores resultados y mejores alternativas de vida para todos sus educandos.

El Ministerio de Educación y Cultura de la República del Ecuador ha emprendido una serie de acciones que mejoren la calidad, equidad, interculturalidad y universalidad en el aprendizaje, que benefician directamente al alumno en todos los niveles y sectores: rurales, urbanos, públicos y privados.

Como podemos darnos cuenta y de acuerdo a este ministerio, otra forma de regulación se da en el fortalecimiento de la participación social en todos los centros escolares; es decir, se aumenta la descentralización de la educación hacia los organismos seccionales de la educación, dando mejores condiciones a todos los alumnos a adquirir contenidos, destrezas y actitudes que mejoren sus condiciones de aprendizaje dentro del aula de clase.

1.2.1.6. Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – plan decenal)

*** LOEI**

Es la Ley Orgánica de Educación Intercultural la misma que garantiza el derecho de toda persona al acceso a la educación en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad, así como también las relaciones entre sus actores.

Como podemos apreciar, la LOEI permite a todos los ecuatorianos y migrantes de otros países, estudiar sin ningún tipo de impedimento; es decir, ya no existe obstáculo para prepararse para el futuro.

Años atrás en nuestro país, el indígena no optaba por la educación sino por laborar en el campo, para ayudar en la economía familiar. Hoy en día, que orgullo es ver a cuantos campesinos desempeñando cargos importantes, con maestrías y doctorados, lo que no ocurría antes.

***Reglamento a la LOEI**

El día 19 de Julio de 2012 el presidente ecuatoriano Economista Rafael Correa Delgado suscribió el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la misma que norma a todas las instituciones educativas, públicas, fisco-misionales, y privadas a nivel nacional.

Este reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos establecidos por la LOEI. Muestra, al mismo tiempo, un enfoque de respeto de derechos, pero también rescata el cumplimiento de los deberes.

Como podemos darnos cuenta, este reglamento rompe con los viejos paradigmas para asegurar un mejor aprendizaje, establece que es el estudiante el centro de todo tipo de gestión educacional y revaloriza la labor de todo docente.

Es necesario, aclarar al mismo tiempo, que la LOEI establece la exigencia del cumplimiento de normas a nivel internacional de honestidad académica por parte de todos quienes forman parte de la comunidad educativa, por lo que se trata de formar ciudadanos más honestos, exigentes y más responsables para el futuro.

***Plan Decenal**

Es un instrumento de gestión estratégica diseñada para la implementación de acciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo, y financiero.

Estas acciones sirven para guiar todos los procesos de modernización de un sistema determinado de educación.

Su finalidad es mejorar la educación, lograr una mayor equidad que garantice el acceso a toda persona y garantice su permanencia en la misma.

Toda persona debe acompañar su implementación y gestión y pueden dar propuestas viables para garantizar el logro de las metas.

Este plan es un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación, que potencia las capacidades y propicia la generación de propuestas a través del diálogo y concentración entre dos actores importantes: la sociedad civil y el estado.

El 6 de Junio de 2006 nació este plan cuando el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador propuso en el seno del Consejo Nacional de Educación su formulación.

A esta asistieron representantes de la UNE, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Educación Particular Laica, El Consejo Nacional de Educación Superior, y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Por lo expresado, este plan, a través de la participación del estado y la comunidad civil, permite mejorar los procesos de la educación en nuestro país, permite generar nuevas propuestas y es un referente para actualizar tanto la enseñanza como el aprendizaje.

Pese al contenido existente en el plan decenal, el estado ecuatoriano debería propiciar cambios de forma en los diversos planes de estudio en forma permanente, ya que las demandas y necesidades sociales cambian constantemente y este plan debería estar a la par con este tipo de transformaciones y cambios producidos en un determinado medio.

1.2.2. Análisis de la persona

El análisis de la persona es un grupo de evaluaciones que identifican las fortalezas y debilidades de un docente dentro de la labor educativa, y ayudan a mejorar su desempeño.

Todo docente que labora dentro de una institución educativa debe ser evaluado en forma permanente, para detectar sus debilidades o deficiencias y de esta manera asegurar la calidad educativa.

1.2.2.1. Formación profesional

La Universidad Laboral de España (2010) define a la formación profesional como el conjunto de estudios y aprendizajes llevados a cabo por una persona, y están encaminadas a mejorar y profundizar el conocimiento. Puede ser específica, u ocupacional.

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte de España (2013) especifica que esta formación comprende todo tipo de acción que capacitan al profesional para que tenga un desempeño adecuado en su labor.

La UNESCO (2008) definió a la formación profesional como el conjunto de estudios o aprendizaje cuya finalidad es la actualización de conocimiento en las diferentes áreas; es decir, es aumentar y adecuar el conocimiento a los momentos y necesidades actuales de nuestro medio educativo.

Según lo expresado, esta formación debe ser permanente, y se la debe llevar a cabo de acuerdo al área en que el docente se desempeña; las instituciones, a través de sus autoridades, deben auspiciar y motivar a sus profesores el capacitarse.

Al mismo tiempo, muchas instituciones de educación superior, ofertan talleres, seminarios, conferencias, maestrías y se lo puede hacer en forma presencial, semi-presencial y/o a distancia.

1.2.2.1.1. Formación inicial

Sepúlveda (2001) considera que la formación inicial del profesor es la que en realidad permite que tanto niños como jóvenes se integren a la sociedad progresivamente compleja y cuya mayor demanda actual es el conocimiento.

Salgado (2013) expresa que son todas y cada una de las acciones formativas que ayudan a mejorar el desempeño laboral de las diferentes carreras y profesiones existentes en un medio determinado y que ayudan a adaptarse de mejor manera al ámbito social, cultural y económico.

La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe de la UNESCO (2006) definen a esta formación como un factor crítico al momento en que se analiza la educación y la preparación docente.

Por lo expresado anteriormente, se puede decir que la formación inicial docente debe llevarse a cabo de acuerdo a las necesidades de la sociedad y debe estar sujeta a los cambios que surgen día a día en nuestro medio, necesita de nuevas orientaciones que ayuden al futuro profesional a resolver problemas que se puedan presentar en el aula, y de soluciones a las mismas.

De aquí que la formación inicial es de vital importancia, ya que a través de ella va a confirmar su vocación, va a habituarse a la docencia y va a auto-motivarse para tener en el futuro una capacitación permanente.

La formación profesional inicial ayuda a los jóvenes a prepararse para desenvolverse en un campo profesional en el futuro y adaptarse a las modificaciones o cambios que puedan producirse a lo largo del tiempo y comprende una serie de ciclos formativos que tienen una duración variable y contenidos técnico-prácticos adecuados para cada una de las diferentes áreas profesionales.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

Nemiña (2001) señala que la implementación de nuevas técnicas educativas requiere del maestro su adecuada preparación y adiestramiento y la integración de estas al aula dependerá de la capacidad del maestro para crear un ambiente adecuado para llevarlo a cabo.

Torres (2006) defiende que la formación profesional se constituye en una necesidad y tanto el conocimiento como las competencias que posee el maestro no solo dependen de su formación, sino también de las experiencias adquiridas a lo largo de su vida, dentro y fuera del aula.

Por lo expresado por Nemiña, las nuevas tecnologías y los cambios en la educación exigen a todo docente adoptar nuevas técnicas y métodos actualizados, que garanticen un proceso enseñanza-aprendizaje apropiado.

Las TICs, por ejemplo, exigen de diferentes competencias destinadas al mejoramiento de la clase y que ayudarán a evaluar el desempeño estudiantil en una forma más práctica y real.

Esta formación debe motivar a los educandos a mejorar su espíritu crítico, a ser actores más activos y participativos en la enseñanza, y a ser creadores del conocimiento.

Al mismo tiempo, la formación profesional docente, debe ayudar a los alumnos a que sean seres útiles a la sociedad, que puedan ayudar a satisfacer las necesidades que se presentan en el mundo profesional, técnico y cultural.

Es decir, el docente debe tener la capacidad de fusionar las nuevas metodologías con la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo.

La profundización del conocimiento demanda de cambios educativos, que tendrán un impacto positivo en el aprendizaje estudiantil. Para ello se requiere de nuevas políticas que los rijan, así como también de herramientas adecuadas para saber cómo, dónde y cuándo utilizarlas, para beneficio del estudiantado.

1.2.2.1.3. Formación técnica

El Ministerio de Educación de Chile (1981) indica que esta formación es aquella que se imparte con el objetivo de crear técnicos idóneos con la capacidad y conocimientos necesarios para llevar a cabo su labor.

El Centro de Educación Técnica Ignacio Domeyko (2002) considera que esta educación tiene como objetivo el formar y capacitar personal técnico a nivel superior y, abarca diferentes actividades para la producción de bienes y servicios.

Por lo expuesto, es fácil deducir que la globalización económica, el crecimiento del mercado y las nuevas tecnologías hacen que este tipo de educación tenga cada vez más demanda, los gobiernos ponen también cada vez más interés en invertir para mejorar esta formación, y cada vez existen más personas que se inclinan por adquirir este tipo de educación.

A lo largo de los últimos años, la UNESCO se ha empeñado por dar asistencia técnico-profesional a este tipo de formación con la finalidad de que tanto jóvenes como adultos tengan más opciones de estudio y trabajo a través de la adquisición de competencias adecuadas que requiere el mundo laboral actual.

La formación técnica abarca diversas actividades y carreras profesionales dentro de los distintos sectores y ramas de la producción. Tenemos por ejemplo la agricultura, ganadería, pesca, la minería, la construcción, las comunicaciones, entre otras.

De aquí que esta clase de formación está destinada a brindar conocimientos, habilidades, aptitudes y valores para formar un adecuado perfil profesional y abarca el campo general, el científico, el tecnológico y técnico y el desarrollo de las prácticas.

El Ministerio de Educación de la República de Argentina (2000) indica que esta formación estimula el dominio de técnicas apropiadas que permitirán al estudiante laborar en el campo profesional de una manera efectiva, desarrollando procesos productivos, que ayudan a solucionar los problemas tecnológicos.

La aplicación de conocimientos técnicos en áreas específicas requiere de la adquisición y adiestramiento de capacidades, habilidades específicas para lograr la consecución de objetivos planteados.

Por otro lado, el 29 de Septiembre de 2006 se inició la formación técnica en 200 colegios a nivel nacional a través de seminarios de capacitación.

Esto fue posible gracias al acuerdo ministerial 468 y estableció regular tanto la administración como la organización de procesos y resultados en las instituciones técnicas.

Esta formación cuenta con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional, la misma que desarrolla los seminarios de capacitación.

Este seminario tuvo como objetivo impulsar programas de orientación y formación técnica en los establecimientos técnicos a nivel nacional; al mismo tiempo tuvo la finalidad de aprobar manuales y guías informativas, propuso también un tipo de metodología apropiada para el mejor funcionamiento de este tipo de formación y está comprometida a implementar y hacer un seguimiento en los planteles educativos.

Víctor Zapata es funcionario de la Dirección Nacional de Educación Técnica del Ministerio de Educación y lleva a cabo seminarios de capacitación desde el año 2006.

A esta capacitación ha asistido personal de Bienestar Estudiantil y Departamentos de Orientación Vocacional quienes están deseosos de mejorar la calidad de educación

técnica en nuestro país. También han asistido delegados de divisiones provinciales y colegios técnicos.

Por lo tanto, en Ecuador existen varios programas de formación técnica, los mismos que se adaptan a las necesidades del mundo laboral interno y para que ellos tengan éxito, se requiere de una política apropiada que involucre el mercado laboral.

1.2.2.2. Formación Continua

Moliner (2008) la define como el conjunto de acciones formativas que ayudan a mejorar las competencias y el conocimiento del profesional para mejorar su performance.

La Secretaría de Educación Pública de México (2012) considera que es aquella que da a la formación un carácter de permanente y ayudan a mejorar en forma gradual el desarrollo y desempeño en la docencia.

De acuerdo a esta Secretaría de Educación Pública, se puede añadir que este tipo de formación sigue a la formación inicial y permite a todo tipo de trabajador mantener, mejorar y aumentar sus conocimientos que le permitirán responder a las necesidades existentes y debe ser congruente con los recursos de la comunidad.

Al mismo tiempo, permite a la persona mejorar sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y juicios que le permitirán ofrecer un servicio de calidad mejorado.

Por otro lado, esta formación, también llamada educación continua, es aquella que ofrece tanto actividades como programas de aprendizaje técnico-práctico a todos aquellos que hayan culminado su educación secundaria o superior.

La formación continua también ofrece diversos seminarios, conferencias a todos los interesados en actualizar o profundizar sus conocimientos para mejorar el desempeño profesional dentro de la institución educativa.

Las autoridades educativas a nivel nacional son las encargadas y de controlar y aprobar este tipo de educación.

El estudiante que lo hace, lo puede hacer desde su sitio de trabajo, desde la comodidad de su hogar o vía multimedia.

Esta formación además es considerada como una orientación de estudios tanto para jóvenes como para adultos, ya que es una forma de complementación del aprendizaje adquirido. Además, es una especialización más profunda y actual del conocimiento de una determinada área; es también una forma de perfeccionar la mano de obra técnica y humanística y es una actualización constante de la docencia en general.

Hay que destacar, entre otras razones para que una persona se forme en forma continua, es la constante evolución que se produce en nuestro mundo contemporáneo y globalizado; pues en realidad, existen cambios constantes en la educación y debemos estar preparados para enfrentar estos cambios frecuente e innovadores en todo el campo educacional y adaptarnos a estos principios.

Hernández (1998) señala que entre los contenidos más fundamentales están la adquisición de conocimientos sobre nuevas técnicas pedagógicas, la problemáticas de las relaciones interpersonales, las técnicas de trabajo grupal, los métodos de análisis críticos de los aspectos socio-políticos y culturales que influyen en todo proceso en el área de la educación y el análisis de las nuevas funciones del educador.

García (2003) destaca que entre los objetivos más destacados de la formación continua están, entre otros, los siguientes:

- ❖ Mejorar las competencias del personal docente de un centro educacional, sea particular o estatal.
- ❖ Ampliar la experiencia docente en formación, a través de nuevas estrategias, métodos y técnicas pedagógicas.
- ❖ Profundizar y mejorar los conocimientos de una determinada área.
- ❖ Ampliar el nivel de educación, conocimiento personal y general.

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

Para Martínez - Salanova (2002) la formación y perfeccionamiento docente debe desarrollarse a través de una metodología específica, la misma que debe poseer objetivos, métodos y técnicas específicas de enseñanza.

universia.com.es (2011) define a esta formación como la capacitación continua y la finalidad de estar actualizado en cuanto a los últimos avances tecnológicos, científicos, humanísticos y sociales que son producidos en el campo del conocimiento.

Por lo expuesto, es indudable que la capacitación docente tiene influencia tanto en la enseñanza como en el aprendizaje, ya que la educación constituye un proceso de perfeccionamiento en la persona, en medio de un clima de confianza y solidaridad.

Esta formación permite al maestro estimular y orientar al estudiante a conseguir una educación de calidad, en la cual y a través del uso de diversos métodos y técnicas se trata de formar ciudadanos productivos en beneficio de la sociedad.

La misión es orientar, ayudar al alumno a que tengan proyectos reales de vida, para que fortalezcan su voluntad y puedan resolver dificultades que se les pueda presentar en el camino, hasta alcanzar la perfección.

Una adecuada formación docente permite la instauración de valores en los educandos, que lo dignifican como ser humano o como persona.

Para Herrera (2005) las actitudes de los estudiantes pueden ser influenciadas a través de modelos de identificación, la selección y valoración del conocimiento impartido y el empleo de incentivos para lograr un aprendizaje formativo apropiado.

Si la formación del maestro es óptima, se evitará que el aprendizaje sea rutinario o memorístico, se motivará el juicio crítico por parte de los estudiantes y con su buen ejemplo habrá mayor orden, organización y puntualidad.

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

Cervantes (1998) pone a disposición la siguiente clasificación:

- **Formación Inductiva:**

Es aquella que permite la integración de un nuevo empleado a un ambiente de trabajo en particular.

Esta formación es realizada como parte de la selección de nuevo personal en una determinada empresa, o puede también desarrollarse previo al inicio de este proceso.

En este caso, las instituciones educativas organizan programas de capacitación para sus aspirantes. Aquellos con el mejor procedimiento y con las mejores condiciones técnicas y adaptación son los seleccionados.

- **Formación Preventiva:**

Es aquella que prevé ciertos cambios que se pueden producir en el campo educativo.

Con el paso de los años, las habilidades, destrezas y competencias pierden fuerza; pero la tecnología, por otro lado, puede hacer que los conocimientos se tornen actualizados.

Por ello, la finalidad de este tipo de formación, es facilitar al profesor la adaptación a nuevas tecnologías y métodos de trabajo, a la utilización de nuevos equipos, etc.

▪ **Formación Correctiva:**

Esta tiende a dar soluciones a los diversos problemas o dificultades de desempeño que pueden presentarse en las diversas instituciones educativas.

Esta detección de problemas se la puede llevar a cabo a través de una evaluación docente; también puede llevarse a cabo estudios para diagnosticar necesidades académicas o técnicas o para identificar y determinar soluciones a través de la capacitación y ayuden y orienten a ocupar nuevas posiciones dentro de la organización, lo cual va a implicar mayores exigencias y responsabilidades.

Por lo visto, también ayuda a mantener un adecuado nivel de productividad y los preparan para enfrentar posibles cambios futuros, o cambios de puestos.

▪ **Formación para el desarrollo de carrera:**

Ayudan al docente a capacitarse, con la finalidad de mejorar su nivel académico en una determinada área del conocimiento.

De acuerdo a lo expuesto por cervantes.es este tipo de formación debe estar determinado por los cambios o mejoras que se desean obtener en los docentes y deben también estar relacionadas con la consecución de objetivos o metas que la organización educativa desea obtener.

Toda formación va a producir un cambio específico, en el cual los docentes menos productivos se vuelvan capaces de realizar un buen trabajo y puedan desarrollar nuevas responsabilidades.

Los diferentes tipos de información elevan el rendimiento de los colaboradores, mejora la interacción entre ellos para alcanzar la calidad en el servicio que prestan, puede ayudar a satisfacer los requerimientos futuros de la empresa, genera condiciones apropiadas, ayuda a prevenir accidentes de trabajo y mantienen a los docentes actualizados en cuanto al uso de nuevas técnicas pedagógicas.

1.2.2.5. Características del buen docente

Santamaría (2000) considera a las siguientes características, como las más importantes:

➤ **Debe tener un conocimiento profundo de su especialidad:**

Es decir, para enseñar una determinada asignatura, debe tener las cualidades necesarias para poder transmitir a sus alumnos lo que sabe y debe tener la capacidad de enlazar la teoría con la práctica.

➤ **Debe ser organizado:**

Es decir, debe planear todas las actividades a realizar en el aula a través de los planes semanales, mensuales o trimestrales con tiempo y con su respectivo material didáctico de apoyo.

➤ **Debe motivar a sus alumnos:**

El maestro debe motivar a sus alumnos a que cada vez se esfuercen por ser mejores; sus clases deben ser interesantes y deben despertar el interés de los educandos por aprender cada vez más, por investigar y profundizar lo aprendido en el aula, para lograr su satisfacción personal.

➤ **Debe ser paciente:**

Al momento de impartir el conocimiento, el profesor debe ser paciente, debe tener discreción para atender todas las inquietudes de sus pupilos; debe tener paciencia para repetir las veces que sean necesarias hasta que todos o al menos la mayoría entienda lo enseñado.

➤ **Debe tener buen humor:**

En toda clase se puede “romper el hielo” o se puede erradicar el aburrimiento teniendo buen humor; ello no implica contar chistes sino crear situaciones cómicas. El buen docente hace que exista un ambiente relajado en el aula, sin barreras y lleno de mutua confianza, Pero este tipo de humor debe ser respetuoso, sin excesos, tomando en cuenta que se puede herir susceptibilidades.

➤ **Debe ser amigable:**

El profesor debe ser más que un maestro, un amigo; es decir, no debe tener barreras en su relación con sus alumnos; debe tratar de ayudarlos cuando estos lo necesiten,

por ejemplo cuando tengan problemas personales, el maestro podría dar un consejo o brindar una palabra de aliento, siempre y cuando ellos lo permitan. Esta situación de amistad ayudará a que exista confianza para hacer preguntas en caso de dudas.

➤ **Debe ser estricto:**

Debe motivar a sus alumnos a que cumplan con todas las actividades encomendadas a ellos con organización y responsabilidad; su evaluación debe ser justa e imparcial; debe exigirles que tengan todo el material en orden y al día.

➤ **Debe ser imparcial:**

Es decir, no debe tener preferencias por ninguno de sus alumnos; debe tratar a todos por igual, con el mismo nivel de respeto y consideración; debe tener igual trato por todos ellos tanto dentro como fuera de clase; al momento de corregir exámenes, deberes, exposiciones –tanto orales como escritas- y lecciones debe ser ecuánime.

➤ **Debe respetar la opinión de sus alumnos:**

Todo docente debe tener la capacidad de escuchar opiniones y sugerencias por parte de sus dirigidos, por lo que no debe imponer su criterio bajo ninguna circunstancia.

➤ **No debe sentirse superior frente a sus alumnos:**

Esto quiere decir que nunca debe pretender saberlo todo, no debe sentirse importante; por el contrario, debe tener una mentalidad abierta y estar presto a aprender de sus alumnos también.

➤ **Debe tener una buena ortografía, caligrafía y gramática:**

Estos son aspectos básicos que ayudan a mejorar la imagen del profesor y esta situación debe servir de ejemplo a seguir en el aula por parte de sus alumnos.

➤ **Debe enseñar a razonar y a tener un espíritu crítico a sus alumnos:** Por lo tanto, debe guiarlos no solo a ser receptores del conocimiento, sino debe enseñarlos a saber el porqué de todo el conocimiento adquirido; por otro lado, debe incentivarlos a analizar o razonar lo que aprendan; debe enseñarlos a emitir criterios de valor frente a situaciones en las que ellos estén en desacuerdo.

➤ **Debe tener objetivos claros:**

El buen maestro debe tener una idea clara de lo que sus estudiantes van a aprender, cuáles son sus tareas y la forma cómo van a evaluarlos.

➤ **Debe tener una actitud positiva:**

Este tipo de actitud lo ayudará a sobrellevar y hacer frente a las dificultades o problemas que se puedan presentar en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Considerando lo expuesto por Santamaría, son muchas las características que debe tener un buen maestro para desarrollar su tarea diaria dentro del aula de clase y estas dependen de su experiencia, capacitación o conocimiento, motivación, número de alumnos que posee en cada salón de clase, de su edad, y del ambiente donde desarrolla su labor.

Sin embargo, considero que este autor omitió una característica fundamental: el buen maestro debe ser flexible; flexible en cuanto al tiempo de llegada de sus alumnos al aula de clase, flexible en cuanto al tiempo para entregar trabajos en parejas y/o en grupos, flexible en cuanto a dar una segunda oportunidad para mejorar una determinada evaluación. Esto último, dependerá de la situación o condiciones de cada estudiante; es decir, todo va a depender del nivel de rendimiento, interés, actitud, respeto y responsabilidad que posean sus alumnos.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza

Para Moreno (2008), la profesionalización de la enseñanza abarca todas las acciones de actualización con respecto a los avances del conocimiento y tecnología, así como también a las políticas educativas en el campo de la enseñanza.

García (1999) define a esta profesionalización como un fenómeno complejo y humano que está en constante evolución, en el cual el docente es el principal actor.

Gómez (2000) considera a la profesionalización docente como una serie de cambios con el objetivo de mejorar la calidad y llegar a alcanzar ciertos estándares.

Según estos autores, la profesionalización en la enseñanza tiende a profundizar, mejorar y actualizar los diferentes métodos y técnicas didácticas que son utilizados en la labor docente.

Por lo tanto, su objetivo es ofrecer una mejor enseñanza, mejorar la evaluación, dar mayor seguridad o confianza al docente para que desarrolle su labor y ayudar a los educandos a que sean críticos frente al conocimiento.

La profesionalización ayuda a mejorar la imagen de una institución educativa, ayuda a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, y ayuda a que la educación sea de calidad.

La profesionalización de la enseñanza permite al estudiante tener conocimientos válidos, socialmente aceptados, técnicamente adecuados y éticamente deseables.

Lessad (2013) establece que para poner en práctica esta profesionalización es necesario que el docente tenga un conocimiento real de sí mismo, sobre su aptitud, sobre su grado de profesionalización y su calidad humana.

Estas cualidades van de la mano con los ámbitos del saber: el conocimiento de la materia, la teoría de la educación, las formas de planificar la enseñanza, el conocimiento de sus alumnos, la institución en la que se encuentra laborando, los recursos didácticos y tecnológicos y las estrategias para una buena comunicación.

La profesionalización de la docencia está condicionada por aspectos sociales, estructurales, culturales y personales para desarrollar la enseñanza.

El profesor debe planificar su trabajo docente de tal manera que tanto él como sus estudiantes interactúen en torno al conocimiento, en el cumplimiento de sus roles para que exista una buena organización tanto de espacio como de tiempo y el uso apropiado de los recursos disponibles existentes.

Esta profesionalización permite a todo maestro planificar sus clases para fomentar la resolución de problemas, la comprensión de lo enseñado por parte de los educandos y favorece el trabajo en parejas o en grupos.

Por otro lado, esta se caracteriza por un continuo proceso de cambio que compromete la transformación del conocimiento, la información, el mercado y el consumismo.

Por lo tanto, el maestro debe buscar nuevas estrategias, métodos y técnicas para profundizar la formación integral de sus alumnos y guiarlos para que sean autónomos, creativos, y éticamente comprometidos con la adquisición y práctica de valores ético-morales.

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

El instituto Cervantes para la Formación de Profesores de Madrid (2001) asegura que la formación en niveles formativos mejora la calidad en la docencia, enriquece el conocimiento, ayuda al profesor a conocer sus necesidades y contribuye a planificar su desarrollo profesional.

Barrera (1998) asegura que esta capacitación implica modificar métodos de enseñanza, implica también el uso de herramientas diversas y aplicación de prácticas innovadoras, para satisfacer las demandas estudiantiles.

Metas Educativas Siglo XXI (1998) refiere que este tipo de capacitación es una de las piezas claves al hablar de educación y va a determinar en gran medida la calidad de profesores que lleven a cabo la tarea docente.

Como podemos observar, para estos tres diferentes autores, es importante que cada docente inicie su capacitación desde los inicios. Esto es, el aprendizaje de estrategias, métodos y técnicas básicas para desempeñarse en su futura labor.

Esto va a demandar tiempo y dinero, por lo que es importante profundizar todo lo aprendido en el aula de clase, y ponerlo en práctica.

1.2.3 . Análisis de la tarea educativa

Loyola (2000) indica que el análisis de la tarea educativa se la debe hacer desde sus inicios, es decir desde los primeros años, y siempre va a existir diferencias entre instituciones públicas y privadas.

Rivera (1998) refiere que son varios los factores que se deben tomar en cuenta al momento de llevar a cabo un análisis: el nivel socio-económico de los educandos, la infraestructura que posee la institución, la cantidad de laboratorios, el material didáctico existente, ubicación -urbano o rural-, el apoyo económico que reciben por parte del gobierno nacional ,entre otros.

Por lo expuesto por estos autores, todo análisis será positivo, ya que nos ayudará a tener una idea clara de cómo está una institución funcionando, y en caso de existir dificultades o debilidades, se debe tratar de realizar los correspondientes correctivos para mejorar todos los aspectos relacionados con la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo

Forrego (2006) resalta que el gestor educativo está en posición de ejercer el liderazgo dentro de la institución educativa y de ello va a depender el funcionamiento del grupo y la consecución de los objetivos del aprendizaje.

García (1999) define a la función del gestor educativo como un fenómeno complejo y humano que está en constante evolución, en el cual el docente es el principal actor.

Arana (1998) asegura que la función de este gestor es la de tomar decisiones, supervisar y controlar la tarea educativa dentro de la institución, emprender en forma entusiasta los cambios que exige este mundo globalizado, y asumir sus responsabilidades de manera efectiva.

Por lo expuesto, se puede inferir que la función gestor educativo es vital, ya que de su gestión dependerá el nivel de calidad educativa en una institución. Es necesario que tenga un equipo de trabajo, cuyos miembros tengan responsabilidades, para en forma conjunta, llevar a la organización a alcanzar la excelencia.

El gestor educativo debe tener suficiente experiencia y conocimiento para poder detectar debilidades dentro de la tarea educativa, debe poseer liderazgo y debe tener la capacidad de tomar decisiones apropiadas que beneficien a todos. Delgado (2012) destaca, entre las funciones más significativas del gestor educativo, las siguientes:

-Planificador: tiene a su cargo la función de planificar, coordinar, dirigir y controlar todas las actividades tanto académicas como administrativas del centro escolar al cual pertenece.

-Evaluador: él tiene la responsabilidad de evaluar todos los programas de estudio, los objetivos y metas planteadas; evalúa todas las actividades especiales, complementarias, recreativas, deportivas y culturales; evalúa también el desempeño docente, administrativo y del personal de servicio o apoyo.

-Ejecutor: todo gestor educativo está encargado de elaborar y ejecutar el cronograma de actividades para todo el año escolar; debe ejecutar el anteproyecto y proyecto del presupuesto de su unidad educativa; debe ejecutar todas las normas, procedimientos y reglamentos que rigen un centro educativo.

-Dirige las actividades administrativas: entre ellas sobresalen el dirigir el consejo de profesores y todos los actos tanto formales como informales; gestiona toda la documentación requerida por el Ministerio de Educación y Cultura; elabora y lleva

todos los cuadros e informes estadísticos; elabora y presenta todas las actividades ante la Zona Educativa; está a cargo de informar sobre las actividades anuales; informa sobre las actividades normativas al supervisor que está a cargo de la; estudia casos especiales de alumnos, conjuntamente con el inspector y el psicólogo educativo; por último está a cargo de redactar y firmar toda correspondencia y documentación de la unidad educativa.

1.2.3.2 La función del docente

Marques (2000) señala que la diversidad de estudiantes y los cambios educativos actuales aconsejan al docente utilizar los múltiples recursos disponibles para mejorar su labor.

Beltrán y Sancho (1985) enfatizan las siguientes funciones del docente: diagnosticar las necesidades del alumnado, preparar sus clases con antelación, utilizar material de apoyo, motivar al estudiante, y ofrecerles tutoría, en casos en que se lo requiera.

Tejada (2001) indica que la función del docente es el conjunto de actividades dentro del contexto institucional y la interacción con los padres de familia y comunidad en general.

Por lo tanto y en base a lo expresado, el docente dentro de toda organización educativa tiene a su haber, derechos y obligaciones, que las debe cumplir a cabalidad. Las funciones que debe llevar a cabo dependen del tiempo de servicio, de su experiencia, de sus competencias, del nivel de colaboración con la institución y del nivel de motivación y entrega a la misma.

Para Joubert (2013), son funciones del docente, las siguientes:

- **Mediador:** todo maestro es considerado como mediador del aprendizaje cuyos rasgos son inculcar y desarrollar valores tanto éticos como morales a sus educandos y compartir experiencia de aprendizaje; debe también ayudar a establecer metas en base a su experiencia y conocimiento.

- **Motivador:** otra función del maestro es despertar en sus pupilos el interés por aprender cada día más y alcanzar objetivos de estudio en cada materia que reciban; debe guiarles en el desarrollo de nuevas actividades y establecer un clima apropiado para que el aprendizaje se desarrolle de la manera más apropiada posible.

- **Debe centrar su trabajo en el estudiante:** es decir, debe desarrollar programas o sílabos en base a los resultados obtenidos en la evaluación inicial, y para ello debe informarles de los objetivos que busca alcanzar con ellos, indicando los contenidos de la materia y las actividades a desarrollarse en clase.
- **Orientador:** es su función el explicar sobre todas las tareas que se desarrollan en clase y al mismo tiempo debe tratar de resolver los problemas, dificultades o dudas que se presenten en el aula y orientar a sus estudiantes a potenciar sus capacidades y aptitudes.
- **Tiene un rol pasivo:** todo profesor debe procurar ayudar a sus alumnos a que sean procesadores activos del conocimiento y no a ser receptores pasivos; debe fomentar en todo momento la participación activa de ellos para preguntar, ayudar a sus compañeros, compartir criterios o experiencias vividas y hacer presentaciones en frente a sus compañeros sin restricciones; el maestro, solo debe guiar y facilitar el conocimiento.
- **Asesor del uso de los recursos:** debe asesorar el uso eficaz de las TICs para profundizar la información recibida en clase y debe asesorar la resolución de problemas.
- **Evaluador:** otra función importante del profesor, es el evaluar todo el aprendizaje en forma permanente y continua; debe evaluar toda estrategia, método o técnica utilizado en la clase y cambiarla, si el caso lo amerita; debe también fomentar la autoevaluación estudiantil y debe autoevaluar su labor docente en forma permanente, para mejorarla en beneficio de la institución a la que pertenece.
- **Tutor:** debe hacer un seguimiento de sus alumnos en forma individual y debe realizar una apropiada retroalimentación del conocimiento impartido; debe dar instrucciones claras sobre las actividades que se desarrollan en clase y estas deben ser de acuerdo a sus necesidades, circunstancias, tiempo y nivel de conocimiento del alumnado en general; a través del uso de las TICs se facilita y mejora el rol de tutor y permite tener un apropiado rendimiento escolar y su respectivo seguimiento.
- **Es ejemplo para sus estudiantes:** el docente debe dar ejemplo de entusiasmo al estudio, de puntualidad, y responsabilidad; debe dar ejemplo en la selección y uso apropiado de todos los recursos disponibles para el

aprendizaje y debe dar ejemplo en la adquisición y práctica de valores tanto éticos como morales.

- **Facilita los contenidos:** es experto en realizar exposiciones que facilitan la comprensión de los diferentes contenidos de la materia que enseña y facilita el aprendizaje autónomo para desarrollar el aprendizaje permanente.

1.2.3.3. La función del entorno familiar

Padín (2007) expresa que tanto la familia como la escuela aportan en forma diferente para el beneficio de su desarrollo escolar, y la preparación para la vida.

Lahoz (2001) enfatiza la influencia que tiene el entorno familiar en la formación de la personalidad del niño y ayudan a determinar las actitudes, valores, afectos y modo de ser.

Rodriguez (2011) señala que los padres, dentro del hogar, juegan un rol fundamental en el desarrollo intelectual de sus hijos, por lo que su desarrollo cognitivo no solo depende del ámbito escolar, sino también del entorno familiar en sí.

Por lo expresado por estos autores, el hogar es la primera escuela que todo ser humano tiene. En ella se desarrollan las bases necesarias para que la persona sea un hombre o una mujer de bien en el futuro.

Lacassa (2000), señala que son funciones del entorno familiar las siguientes:

- **Asignar responsabilidades a sus miembros:** y esto se lo debe hacer de acuerdo a las capacidades, tiempo y necesidades de cada hogar.
- **Proporcionar una educación rica en valores:** esto permitirá que todos sus miembros tengan un estilo de vida apropiado, seguro y libre; pues en el hogar se forma la personalidad de todo ser humano.
- **Brindar amor y respeto:** otra importante función del entorno familiar es el hacer sentir al niño importante y amado; esto se lo debe demostrar no con palabras, sino con hechos o detalles diarios; hay que hacerlos sentir importantes dentro del hogar y darles paciencia y comprensión.
- **Brindar tiempo de convivencia a los hijos:** es decir los padres deben tener suficiente tiempo para compartir con sus hijos, pese a que muchas veces el tiempo disponible no depende de ellos. Pero siempre será necesario darse un tiempo y disfrutar de la familia, lo que permitirá conocerse mejor entre los

miembros del núcleo familiar, compartir lo que hemos hecho durante el día, lo que nos gusta o disgusta; podemos también pedir ayuda cuando la necesitamos.

- **Función de consumo:** esta función es el de proveer de todo lo necesario para la supervivencia: alimento, vestido, vivienda, etc. para garantizar de esta manera, un modelo de vida apropiado.
- **Función de socialización:** la familia actúa como un agente de socialización, por ello si en una familia existe buenas relaciones humanas, el niño crecerá seguro, confiado y con una buena auto-estima.

1.2.3.4 La función del estudiante

Fingermann (2011) señala que el rol del estudiante ha cambiado en los últimos años a través de las nuevas concepciones pedagógicas. Anteriormente su rol era pasivo, solo incorporaba los conocimientos que sus tutores impartían. Pero hoy en día, el alumno, investiga, descubre, cuestiona y argumenta.

Marqués (1999) enfatiza que el mundo globalizado actual influye en el cambio de actitud de los estudiantes frente a la educación, lo que hace que adquiera y aprenda sobre nuevas tecnologías de la información y comunicación, permitiendo desarrollar un rol más activo en la clase.

Alonso (1999) enfatiza que la función del alumno es actualizarse en la utilización de nueva tecnología, auto-evaluarse, desarrollar las capacidades para el autoaprendizaje, saber resolver problemas y ser creativo.

En este caso, y de acuerdo con lo expuesto por estos tutores, hoy en día, el rol del estudiante ha dejado de ser pasivo o de simple receptor. Cada vez tiene un rol más activo y participativo dentro del aula de clase, ya no es dependiente del profesor, es más crítico, y siempre trata de auto-prepararse para ser un ente útil a la sociedad a la que pertenece.

Vera (2006) destaca las siguientes funciones:

- ✓ **Ser responsable de su propio aprendizaje:** es decir, que debe hacerse cargo de su propio aprendizaje definiendo sus objetivos, identificando sus problemas y autoevaluando todas sus actividades académicas.

- ✓ **Debe estar motivado por el aprendizaje:** todo estudiante debe tener motivación para aprender cosas nuevas día a día, para entender nuevas ideas y conceptos y debe analizar, criticar y razonar todo lo aprendido en clase.
- ✓ **Debe ser colaborador del proceso enseñanza-aprendizaje:** para ello debe entender que el aprendizaje es social, por lo que debe tener la predisposición de escuchar ideas, criterios y experiencias de sus compañeros de aula, respetando la individualidad de cada uno de ellos; debe tener cierto grado de empatía y tener una mente abierta.
- ✓ **Debe tener la capacidad de crear estrategias de aprendizaje:** es decir debe ser capaz de desarrollar y profundizar el aprendizaje y crear cierto tipo de estrategias para resolver las posibles dificultades o problemas que se puedan presentar en el proceso de aprendizaje.
- ✓ **Debe crear nuevas tendencias:** la educación moderna requiere hoy en día una práctica educativa renovadora y actualizada de acuerdo al desarrollo tecnológico para poder alcanzar una formación integral, armonizando los conocimientos, experiencias y habilidades para solventar una vida llena de valores como la solidaridad, la justicia y el desarrollo personal.
- ✓ **Debe tener conocimiento cabal sobre el material y equipos disponibles para su propio aprendizaje:** a través de este conocimiento podrá mejorar su aprendizaje, profundizando lo aprendido en clase y poniendo en práctica todo ello.
- ✓ **Debe exigir sus derechos:** por ejemplo el derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a debatir problemas; debe exigir el derecho que tiene a ser tratado con respeto y justicia, a tener una formación con valores que aseguren el desarrollo integral de su personalidad; debe exigir sus derechos a no ser discriminado por su sexo, condición socio-económica y convicciones político-religiosas.

1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender

Villatoro (2009) indica que el docente no solo debe poseer el conocimiento necesario para enseñar, lo que es más importante, debe tener estrategias, métodos y técnicas para que sus educandos comprendan lo que desea transmitirlos.

Es el tiempo y la experiencia que se adquiere a través de los años, los que permiten que el estudiante entienda en forma clara y rápida el conocimiento en clase; por ello, cada docente debe tratar de cambiar constantemente su forma de enseñar, debe asistir a seminarios y talleres de capacitación para mejorar su enseñanza, y debe

actualizarse constantemente en el uso de nuevas tecnologías que le ayudarán a desarrollar su labor de una manera apropiada.

Por otro lado, el estudiante también debe tener una forma adecuada de aprender. Esto depende del tiempo que lo dedique a estudiar, de la motivación que tenga para hacerlo, de los recursos pedagógicos y tecnológicos con que cuente, de la capacidad de retención, y del nivel de exigencia que posea cada docente.

***Cómo enseñar:**

Campanario (1999) refiere que el profesor hoy en día se afama en enseñar muchas cosas, y en ocasiones y por falta de tiempo, no las enseña en forma apropiada; se preocupa más por la cantidad que por la calidad, y en ocasiones desafortunadamente, no le incumbe si la clase fue aprendida o no en su totalidad por parte de sus alumnos; más le preocupa terminar con el programa de estudios que enseñar algo, pero en forma completa y profunda.

Cuando se detecte un problema en la labor docente y se tenga la necesidad de tomar una decisión, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

Primero, debemos reconocer, identificar o admitir el problema; luego debemos definirlo y analizarlo; debemos decidir sobre un plan, debemos ponerlo a funcionar y evaluar la solución.

Actualmente existen métodos de enseñanza que utilizan medios audiovisuales (películas, radio, televisión, DVD, etc.) lo que permite a los estudiantes asimilar más fácilmente una mayor cantidad de información, ya que la perciben de una manera más organizada y simultánea a través del sentido de la vista y el oído.

Con los avances de la informática se consigue combinar muchos textos, imágenes y sonidos al mismo tiempo en el aula.

Además existen principios didácticos que ayudan al docente a enseñar una determinada materia y tienen un fin formativo orientado al cambio y mejora del docente.

Estos principios son los siguientes:

- planificar en forma flexible:
- adaptarse al tiempo, espacio, horario, número de estudiantes, tipo de materia, etc.;
- crear en la clase un ambiente relajado y gratificante para brindar confianza y bienestar total y
- participar en el aula en forma activa.

Por otro lado, para enseñar en forma correcta, es necesario facilitar la comprensión inicial del tema; el empleo de la motivación siempre ayudará al docente a enseñar de mejor manera; hay que relacionar el nuevo conocimiento con previos o anteriores, para de esta manera profundizar lo aprendido.

***Cómo aprender:**

Downes (2006) señala que al momento de aprender algo es necesario tener automotivación para estudiar y se debe plantear objetivos que deseamos alcanzar para beneficio personal en lo académico.

Se debe tener una buena autoestima, lo que ayudará a vencer dificultades en el momento en que se presenten; esto también aumentará el sentido que tenemos de auto-superación.

Al momento de aprender, el estudiante debe poner sus cinco sentidos y debe tratar de controlar las emociones como la tensión, la angustia y la ansiedad.

Es necesario también tener un lugar adecuado para aprender, es necesario hacerlo en un lugar donde exista iluminación y ventilación adecuadas.

La temperatura debe oscilar entre los 18 y 20 grados centígrados; pues el frío disminuye la concentración y por el contrario, el calor, agota.

Al momento de aprender, se debe evitar hacer las tareas a último momento; esto hace que nos desesperemos y hagamos los trabajos en forma incompleta o errónea.

Se debe tratar de tener pequeños recesos cada dos horas; un descanso periódico ayuda a recobrar energías y ayuda a tener ideas más claras.

Es importante, asimismo, leer atentamente; se debe evitar tener distracciones en el cuarto de estudio, como fotos, las mismas que podrían hacernos recordar el pasado y quitar la atención en el estudio.

Para Arellano (2011) existen varias formas de aprender:

- El subrayar las ideas principales de lo que estamos aprendiendo, ayuda a profundizar lo estudiado y ayudará a recordarlas por más tiempo. Se debe subrayar títulos, subtítulos, luego las ideas principales; es decir, hay que

subrayar todo lo que leemos y debemos tratar de tener una especie de código personal de subrayado: uso de flechas, asteriscos, uso de diversos colores de esfero, etc.

- Otra forma de aprender es a través de resúmenes, que es el sintetizar lo que se está aprendiendo. Después de subrayar las ideas principales, se puede relacionarlas con los conocimientos anteriores.

Por lo general es recomendable leer tres veces un determinado artículo; una en forma rápida, otra en forma lenta y otra para retener y analizar lo aprendido.

- El uso de cuadros sinópticos es otra variante de cómo aprender algo en forma apropiada. En estos cuadros solo se debe incluir datos muy concretos y en forma resumida.
- Se puede resaltar las ideas con letra o tamaño diferente. Esto ayuda a ordenar y organizar conceptos y ayuda a resaltar la información más destacada o importante de un artículo que se está aprendiendo o leyendo.
- Por otro lado, la repetición de lo que se está aprendiendo, consolida el conocimiento y evita la memorización y se lo debe hacer de preferencia en voz alta.

Esto ayudará a retener hechos, nombres, cantidades, etc.

Al mismo tiempo, es fundamental repetir lo que se entiende y se debe repetir tantas veces sean necesarias hasta consolidar lo aprendido.

- La elaboración de fichas permite recolectar información, se pueden incluir datos, conceptos o fórmulas en un espacio reducido para consultar o revisar luego con mayor facilidad.
- La argumentación es otra forma de aprender y nos permite defender con ideas nuestro propio punto de vista, para justificar una determinada posición respecto a una temática determinada. La argumentación debe ser siempre breve y clara y puede ser positiva: cuando la presentación de argumentos respalda una determinada postura o puede ser negativa: en la cual los argumentos rechazan lo expuesto.
- Los apuntes usados en la clase sirven como un extracto que los alumnos toman de las explicaciones dadas por el maestro; no es necesario obviamente anotar todo lo que dice el profesor, sino tomar lo más importante, y escribirlo con nuestros propios términos.

- Por último, el mapa conceptual permite a través de gráficos diversos, representar ideas y conceptos. Ayuda también a presentar la información en forma jerárquica y son tres los elementos que la componen:

El concepto: es el grupo de nombres, adjetivos y pronombres que representan libros, ideas, etc.

Las palabras de enlace: nos permite establecer las conexiones entre los conceptos e ideas.

La proposición: es la frase o idea que posee un significado definido.

Por otro lado, para Marti (2011), existen otras estrategias, muy usadas en nuestro medio, que pueden ser prácticas al momento de aprender una determinada materia o asignatura. Por ejemplo:

* **Discusión sobre un determinado tema de estudio:** en este caso, los estudiantes podrían discutir un documento, un folleto, un manual, un libro o un documento escrito y podrían intercambiar ideas, experiencias, criterios sobre los mismos. Luego podrían sacar conclusiones sobre lo discutido y beneficiarse de nuevas ideas o pensamientos todos quienes participaron en la actividad.

***Entrevista:** esta es otra forma de aprender y se lo puede hacer entre los compañeros de clase. Se trata de percibir o conocer las reacciones sobre una determinada actividad o tópico, que es objeto de estudio por parte de un grupo determinado de estudiantes. Luego se puede oír el audio o ver el video para comentarlo, corregirlo y sacar las conclusiones apropiadas, con la participación de todos.

***Crítica Constructiva:** esta actividad permite a los estudiantes comentar los trabajos elaborados en clase; la finalidad de la misma, no es criticar un trabajo, sino, por el contrario, intercambiar puntos de vista o analizarlos; para ello es necesario el uso de un lenguaje adecuado, cortés y fino, para de esta manera evitar posibles susceptibilidades; lo importante no es hacer sentir mal al compañero, sino de compartir criterios en beneficio mutuo.

***Uso de la retroalimentación:** cuando una clase o parte de la materia no ha sido entendida es necesario hacer una retroalimentación, la cual ayuda a despejar dudas y consolidar lo aprendido en el aula de clase. A través de los apuntes o notas tomadas en la hora de clase se puede también obtener una retroalimentación o también consultando en libros o en internet; toda la información obtenida se la puede compartir para resolver problemas y despejar dudas planteadas.

***Elaborar un listado de preguntas:** este listado se lo debe hacer en grupo y se lo debe hacer basados en los temas donde haya dificultades, o que no se entienda y que

requieren de una aclaración o requieran de corrección; una vez elaborada, se la debe solicitar al tutor que las responda en forma clara, de tal manera que no queden dudas sobre lo que se desea consultar.

***Análisis del problema:** es otra manera de aprender en la clase; la idea es analizar, razonar, argumentar, deliberar un tema determinado. Esto ayudará a no memorizar el conocimiento, sino a entenderlo en forma más profunda; además se evita la memorización.

***Responder interrogantes:** esta actividad se lo puede hacer en parejas o en grupos de trabajo, y como su nombre lo indica, consiste en intercambiar preguntas sobre una temática que se la quiere estudiar. La finalidad de esta estrategia es conocer si lo recibido en clase se entendió o no.

***Comparar apuntes:** es otra forma efectiva de aprender y completar el conocimiento adquirido en el centro escolar.

1.3. Cursos de formación

En nuestro medio, afortunadamente, existen varias instituciones que ofertan cursos de formación en diferentes áreas de conocimiento, por lo que es necesario que cada docente trate de averiguar sobre la existencia de los mismos, para su beneficio personal y beneficio de la institución a la que pertenece.

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente

***Definición:**

El Catálogo Nacional de Formación Profesional de España (2003) define a los cursos de capacitación como todos aquellos destinados a la inserción, reinversión, y actualización del conocimiento en el campo laboral y cuyo objetivo es el aumento y adecuación del conocimiento y habilidades de los actuales y futuros empleados o trabajadores a lo largo de toda su vida.

***Importancia:**

Ortiz (2012) resalta la importancia de los cursos de formación como un reto que es producto de nuevos desafíos y desarrollo del mundo tecnológico. Por ello la capacitación en nuevos conocimientos y tecnologías es una estrategia que el docente debe absorber y experimentar en el área educativa.

Como podemos darnos cuenta por lo expresado, la capacitación docente no se la debe tomar como un gasto, sino como una inversión, ya que esta va a fortalecer el

proceso tanto de enseñanza como de aprendizaje. Los docentes deberían exigir a sus autoridades a tener una actualización permanente, para obtener mejores resultados en la docencia.

Actualmente son muchas las instituciones que ofertan diferentes cursos que permiten a los docentes mejorar sus habilidades y competencias, y se lo puede hacer en forma presencial, semi-presencial y vía virtual.

Los cambios tecnológicos y sociales ejercen cierta presión a los profesores a que se actualicen, por lo que es mandatorio organizar el tiempo para llevarla a cabo.

Los docentes deben ser conscientes que cada vez existen nuevas maneras de compartir el conocimiento con los educandos, no deben ser egoístas, y debe esforzarse cada vez por incrementar sus conocimientos en bien de la educación en general.

El docente debe por lo tanto poseer un dominio de las estrategias pedagógicas que facilitan su labor.

Lurcovich (2006) destaca que la formación permite al docente reflexionar sobre sus capacidades, las mismas pueden o no responder a las expectativas de las demandas estudiantiles.

Al mismo tiempo, la importancia de la formación profesional radica en que esta permite reconfigurar el rol del docente en donde debe emerger una nueva visión filosófica articulada al progreso de los estudiantes.

La formación permite al maestro ser un pedagogo investigador, con una formación humana y social, a través de la cual se convierte en agente de cambio de sí mismo y de sus estudiantes, y los orienta a trabajar, investigar, inventar y crear hechos y conocimientos.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Marqués (2008) señala las siguientes ventajas e inconvenientes de la capacitación docente:

***Ventajas:**

+Ayuda a las personas a tomar decisiones y resolver problemas.

+Favorece la confianza y el desarrollo personal.

+Ayuda a la formación de nuevos líderes.

+Ayuda a mejorar las habilidades de comunicación y la resolución de conflictos.

+Aumenta el nivel de satisfacción laboral.

+Motiva el logro de metas personales.

+Favorece el sentido de progreso personal y laboral.

+Disminuye los temores de incompetencia e ignorancia.

+Favorece la promoción a puestos con mayor responsabilidad.

+Permite al trabajador sentirse útil a través de un buen desempeño.

***Inconvenientes:**

° Los instructores pueden no tener suficiente experiencia en capacitación.

° La capacitación puede ser relativamente corta.

° Los capacitadores pueden dar un mal uso de las actividades grupales.

° Se requiere elaborar manuales y planes de lecciones en forma detallada.

° Los contenidos pueden ser solo superficiales.

° Se requiere de monitoreo para asegurarse que la capacitación este de acuerdo a lo planeado.

°La disponibilidad de tiempo puede limitar las capacitaciones.

Por lo tanto, el acto de capacitarse puede traer consigo ciertas ventajas y/o desventajas al momento de hacerlo. Lo importante es superar los inconvenientes y pensar en el beneficio que ellos representan para todos los actores dentro del campo educativo.

Todo accionar puede presentar dificultades, pero al mismo tiempo, se puede dar solución a las mismas.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

Molina de Segura (20013) refiere que la finalidad de estos cursos formativos es la de mejorar la calidad profesional al momento de impartir el conocimiento y facilitar la adaptación a los cambios laborales y tecnológicos dentro de este campo.

Con estos cursos formativos, los profesores van a desarrollar sus competencias, van a conocer de mejor manera sus derechos y obligaciones, van a tener más confianza para laborar en el área educativa y van a sentirse más satisfechos consigo mismos.

***Diseño de cursos formativos:**

En el diseño se incluye las características del curso a dictarse, y los objetivos del mismo. Además se incluye todos los contenidos a desarrollarse y los materiales a ser usados por los asistentes. Se debe incluir también la metodología que va a usarse.

***Planificación:**

Es la elaboración de todas las actividades a dictarse en un curso determinado. En el constan las fechas del mismo, las actividades académicas dentro y fuera del aula de clase, la evaluación, la bibliografía base de soporte, y las competencias a desarrollarse.

***Recursos:**

Cada curso de formación requiere de diferentes recursos. Depende de la calidad, temáticas y duración del mismo. Se destacan el uso de la computadora, el internet, el retroproyector, pizarra digital, laptops, tablets, etc. Por otro lado, se puede usar material didáctico, como fotos, cuadros, etc.

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

Lurcovich (2000) expresa que en la medida que el docente tome conciencia de la importancia que tiene la formación, el proceso enseñanza-aprendizaje será más sencillo y fructífero.

Ortíz (2012) ve la importancia de la formación como un reto a los cambios y desarrollo del campo científico-tecnológico.

Brandes (2011) sintetiza esta importancia como la clase de formación que la lleva llevar a cabo para obtener un real cambio educativo.

Por lo tanto, la formación en la docencia es importante, ya que permite actualizarse en los conocimientos y en el uso de la tecnología tan cambiante en el mundo actual. Nos permite tener una buena auto-estima personal y auto-confianza al momento de dictar clases.

La formación profesional docente motiva a capacitarse cada vez más, con más frecuencia y profundidad; nos guía sobre el uso de estrategias, métodos y técnicas para desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje en forma óptima.

Las clases se vuelven más interactivas, y la enseñanza es más efectiva, rápida y profunda. Las clases, por lo tanto, no son aburridas.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon está ubicado en la calle 9 de Octubre s/n y Orellana y dentro de su infraestructura cuenta con laboratorios, área deportiva, departamento de consejería y biblioteca.

Su fundador nació en Quito el 25 de Agosto de 1875 y su misión fue y es el formar Contadores Bachilleres en Contabilidad y Administración, con excelencia académica y técnica, lo que les permitirá incorporarse a estudios en niveles superiores y al aparato productivo, ligando la teoría con la práctica.

Su personal está conformado por el Rectorado, Vicerrectorado, Inspección y Subinspección, Personal Administrativo, Comité Central, Consejo Estudiantil, y Consejo Ejecutivo.

Acoge en su seno estudiantes de clase social especialmente media, con quienes ayudarán a convertir al Instituto en un potencial académico, técnico, cultural y de servicios que permitan ingresar en un proceso de transformación, cuya eficiencia ayudará a cumplir con sus objetivos.

2.2 Participantes:

Las personas que participaron en esta investigación fueron el señor Rector, el mismo que autorizó la realización de la misma; el señor inspector general, cuya labor fue explicar al personal sobre la aplicación del presente trabajo; los docentes del Bachillerato, que laboran en la mañana, y mi persona como investigador.

TABLA 1:

2.1. Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	10	83,3%
Femenino	2	16,7%
No contesta	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: Vásconez Carrasco José

Como podemos observar, de los 12 docentes encuestados, 10 pertenecen al sexo masculino y 2 de ellos al sexo femenino. Esta diferencia en el número,

indudablemente, no va a influir en el trabajo docente o en la calidad de la misma, ya que todos ellos seguro van a dar lo mejor de ellos para obtener resultados de calidad.

TABLA 2:

2.2. Estado Civil

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	2	16,7%
Casado	10	83,3,%
Viudo	0	0%
Divorciado	0	0%
No contesta	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: Váscquez Carrasco José

Se puede observar que el 88,3% de los docentes son casados, lo que en ocasiones influye en forma positiva en el nivel de responsabilidad del trabajo diario. Es notorio que cuando un profesional es casado, tiende a asumir en forma más responsable su rol. El 16,7 son solteros.

TABLA 3:

2.2. Edad

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 – 30 años	0	0%
De 31 – 40 años	2	16,7%
De 41 – 50 años	0	0%
De 51 – 60 años	6	50%
De 61 – 70 años	1	8,3%
Más de 71 años	3	25%
No contesta	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: Váscquez Carrasco José

Podemos observar que la mitad del porcentaje de edad de estos docentes se encuentra entre los 51-60 años de edad. El 25 % posee más de 70 años, por lo que entiendo deben estar cerca a jubilarse y dar paso a que gente joven reemplacen sus

puestos. Dos de ellos están entre los 31 y 40 años y tan solo uno de ellos tiene entre 61 y 70 años.

Esta edad, entre 51-70 años, implica una vasta experiencia docente, que permite obtener, en ocasiones, buenos resultados en el proceso enseñanza-aprendizaje. Esta situación, también indica que nunca hay que dejar de prepararse, no hay límite de edad para hacerlo.

TABLA 4:

2.3. Cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	11	91,7%
Técnico docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	0	0%
No contesta	1	8,3%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: Vásconez Carrasco José

El 91,7 % de personas que participaron en esta investigación, desempeña el cargo exclusivo de docente, lo que va a permitir que todos ellos se dediquen y concentren exclusivamente a esta actividad, sin tener que utilizar su tiempo en tareas ajenas a ella. Uno de ellos no dio respuesta a esta pregunta, presumiblemente lo hizo inconscientemente o dio importancia a la misma.

TABLA 5:**2.3. Tipo de relación laboral**

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0%
Nombramiento	12	100%
Contratación ocasional	0	0%
Reemplazo	0	0%
No contesta	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: Vásconez Carrasco José

Es lógico concluir que todos estos docentes tienen nombramiento, lo cual se puede considerar como una situación motivadora para ellos, ya que esto les da seguridad laboral y les permite acceder a un salario fijo, aunque no necesariamente digno o suficiente para poder satisfacer sus necesidades.

Esta realidad les puede dificultar la aplicación a un nuevo o mejor lugar de trabajo, lo que les impediría mejorar sus ingresos económicos.

TABLA 6**2.4. Tiempo de dedicación**

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	12	100%
Medio tiempo	0	0%
Por hora	0	0%
No contesta	0	0%
Total	12	100%

Fuente: Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: Vásconez Carrasco José

Igualmente, el 100 % labora a tiempo completo. Esto les permite tener seguridad laboral y dedicarse por completo a trabajar por la institución a la que pertenecen. Por otro lado, este tiempo de dedicación les da confianza y motivación para llevar a cabo su labor diaria, pese a que en algunos casos, existen docentes próximos a jubilarse, debido a su edad.

TABLA 7

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

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
Bachillerato	0	0 %
Nivel Técnico o tecnológico superior	0	0 %
Lic., Ing., Arq., etc. (3er. Nivel)	7	58,3 %
Especialista (4to. Nivel)	2	16,6 %
Maestría (4to. Nivel)	1	8,3 %
PhD (4to. Nivel)	0	0 %
Otros. Especifique:	2	16,7 %

Fuente: Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: Vásconez Carrasco José

Son 7 los docentes que cuenta con un título de tercer nivel. Por otro lado, 3 de ellos poseen título de cuarto nivel. Dos de ellos son especialistas y tienen título de cuarto nivel y, al mismo tiempo, dos de estos docentes poseen maestrías.

2.3. Recursos.

2.3.1 Talento Humano:

Docentes del Instituto Napoleón Dillon.

Investigador: José Vásconez C.

2.3.2 Materiales:

- Copias de los cuestionarios
- Cámara digital
- Computadora
- Impresora
- Libreta de apuntes
- Esferográficos
- Copia de la autorización para la aplicación de los cuestionarios

2.3.3 Económicos:

CONCEPTO	VALOR POR UNIDAD	TOTAL
Transporte	\$ 0,25	\$ 5,00
Copias	\$ 0.03	\$ 2,20
Impresiones	\$ 0,10	\$ 1,00
Anillado	\$ 2,00	\$ 2,00
Revelado de fotos	\$ 0,40	\$ 4,00
Otros	\$ 10,00	\$ 10,00
TOTAL:		\$18,20

Fuente: Encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: Vásconez Carrasco José

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación.

El presente trabajo es de investigación acción, la misma que genera nuevos conocimientos. Es una forma de indagación introspectiva colectiva, en la cual los participantes participan en situaciones sociales, en este caso con el objeto de que los investigados sean beneficiados con cursos de capacitación, que servirá para beneficio de los estudiantes; en resumen, para beneficio del proceso enseñanza-aprendizaje. Esta investigación ayudará a enfocar en forma clara el problema existente en el campo de la necesidad de capacitación por parte de los profesores.

Esta investigación permitió también adquirir conocimientos y detectar futuros cambios en el campo de la capacitación.

La aplicación de los cuestionarios permitió identificar una problemática, la misma que fue detectada a través de la participación de los docentes del bachillerato.

Por otro lado, este fue un estudio **transversal**, ya que permitió llevar a cabo un estudio estadístico, observacional y descriptivo y permitió la detección de una situación un momento determinado.

Asimismo, fue **exploratoria** ya que se realizó una exploración en la que no se disponía de una información previa; es decir, se lo hizo desde un inicio.

Por último, esta investigación-acción fue **descriptiva**, ya que con la información recolectada se describió la situación existente en el centro educativo objeto de nuestro estudio.

Esta investigación tuvo un enfoque **cuantitativo**, ya que luego de aplicarse los cuestionarios, los resultados de los mismos fueron presentados en forma numérica a través de tablas estadísticas.

Luego de la elaboración de las estadísticas, se dio un enfoque **cualitativo** que ayudó a determinar e interpretar los resultados expuestos para determinar en forma real y veraz las necesidades de capacitación.

2.4.2. Métodos de investigación.

Este trabajo requirió de la aplicación de diversos métodos investigativos:

- **Analítico:** este método implica análisis; es decir, la separación de un todo en sus partes., ya que la investigación no se hizo en base a un todo (el instituto), sino se lo hizo en forma individual, pues cada docente fue cuestionado y los resultados se los estudió en forma individual.
- **Sintético:** implica síntesis y es la unión de todos los elementos para formar un todo.

En el presente trabajo investigativo, los 12 profesores encuestados nos permitieron detectar una problemática: la ausencia parcial de capacitación dentro de la institución; esto beneficiará a todos en conjunto.

- **Inductivo:** permite obtener conclusiones generales a partir de premisa particulares

Un total de 44 preguntas fueron aplicadas a los docentes (premisas particulares) para sacar conclusiones generales (necesidad o no de capacitación).

- **Deductivo:** partiendo de enunciados de carácter universal se infiere enunciados particulares.

Se pudo detectar la necesidad de capacitación docente en base a 44 preguntas diferentes.

- **Estadístico:** es el manejo de números o datos cualitativos y cuantitativos, para luego interpretarlos y determinar generalidades o conclusiones de una determinada investigación.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de investigación

- **Encuesta:** es una técnica en la cual el investigador busca recaudar datos a través de un cuestionario, el mismo que es prediseñado.

Las preguntas seleccionadas deben estar orientadas con la naturaleza y objetivos de la investigación a realizarse.

A través de la Universidad Técnica Particular de Loja se logró una encuesta a doce docentes del instituto Técnico Superior Luis Napoleón Dillon. Cada cuestionario tenía un total de 44 preguntas y fueron encaminadas para establecer las necesidades de formación por parte de los docentes.

- **Lectura:** es el proceso de dar un significado y comprensión.

2.5.2. Instrumentos de investigación.

El instrumento utilizado en la presente investigación fue la encuesta estructurada en datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa, lo relacionado a su práctica pedagógica.

2.6 Procedimiento.

Se acudió como alumno de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja al Instituto Tecnológico Superior Luis Napoleón Dillon, donde el señor rector del mismo autorizó realizar todos los procesos de investigación, referida a diagnosticar las Necesidades de Formación de los Docentes de bachillerato.

Luego, se necesitó acudir a la oficina de Inspección General, donde se ordenó al señor auxiliar se facilite la entrega de los cuestionarios a los docentes del plantel.

Fueron en total doce los docentes que participaron en el presente trabajo de investigación.

Con la finalidad de desarrollar competencias en el campo investigativo, se procedió a aplicar cuestionarios sobre el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”, como parte del trabajo de Proyectos de Investigación I.

Se tuvo la oportunidad de aplicar estos cuestionarios personalmente, y se pudo notar un poco de nerviosismo y tensión por parte de los encuestados al inicio, pero al mismo tiempo hubo un espíritu de colaboración para realizar el trabajo.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE

3.1 NECESIDADES FORMATIVAS

TABLA 1

3.2.1 Su titulación tiene relación con: **Ámbito Educativo**

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	7	58,3%
Doctor en educación		
Psicólogo educativo	2	16,7%
Psicopedagogo	0	0%
Otro Ámbito	0	0%
No contesta	1	16,7%
	2	
Total	12	91,7%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

Siete docentes poseen una licenciatura, dos docentes poseen doctorado en educación. Existe también la presencia de un pedagogo.

TABLA 2

3.2.2. Su titulación tiene relación con: **Otras profesiones**

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0%
Arquitecto	0	0%
Contador	2	16,7%
Abogado	1	8,3%
Economista	1	8,3%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras profesiones	0	0%
No contesta	2	16,7%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

Como podemos observar, el instituto tiene en sus filas a dos contadores, lo que garantiza que exista una adecuada enseñanza en el área contable.

Por otro lado, hay dos profesionales en economía y arquitectura, títulos que de seguro aportarán con conocimientos sólidos.

TABLA 3**Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:**

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	4	33,3%
Otros ámbitos	0	0%
No contesta	8	66,6%
Total	12	100%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.**Elaborado por:** José Vásconez.

El 33% de los docentes posee título de cuarto nivel, y lo tienen en el área educativa. Los ocho docentes restantes no contestaron.

TABLA 4

2.3. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtenerla titulación de cuarto nivel?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	83,3%
No	2	16,7%
No contesta	0	0%
Total	12	100%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.**Elaborado por:** José Vásconez.

Como podemos ver, la mayoría optaría por obtener un título de cuarto nivel, que más por obligación debería hacerse por superación personal. El obtener este tipo de titulación es hoy en día mandatorio, y es indudable que va a mejorar el nivel de enseñanza en general.

Frigo (2012) menciona que la capacitación la persona mejora sus conocimientos, habilidades (facilidad para realizar una tarea), actitudes (marco de referencia para juzgar la realidad y condicionar nuestra conducta) y conductas forma de actuar y relacionarse con los demás).

La mayoría de universidades del país ofertan diferentes maestrías, en diferentes modalidades: a distancia, semi-presencial. Los costos varían de acuerdo a la especialidad y de acuerdo a la universidad donde se desee estudiar.

TABLA 5

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

Opción	Frecuencia	Porcentaje
a. Maestría	9	75%
b. PhD	3	25%
Total	12	100%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

Nueve docentes desearían obtener una maestría y 3 un PHD, lo cual demuestra que en todos ellos existe el sentido y el deseo de superación en bien de la educación en general.

TABLA 6

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitándose en temas educativos?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	83,3%
No	2	16,7%
Total	12	100%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

El 83,3% de los encuestados da importancia a la capacitación en este tipo de temas, lo que indica su deseo de superación y de mejorar su perfil profesional.

Fido (2012) da ciertas pautas que son necesarias para capacitarse: esta debe ser organizada y uniforme, evitando las contradicciones y evitando tener diversas interpretaciones de los temas tratarse; debe ser planificada de acuerdo a las necesidades que posee la empresa y debe ser aplicable al trabajo; la capacitación debe ser evaluable, es decir debe tratar de alcanzar una meta operativa.

Muñoz (2013) menciona que en su país, Chile, según la Ley Nacional de Educación todo docente tiene el derecho a capacitarse y actualizarse en forma gratuita, a lo largo de toda su carrera.

Esto también debería suceder en Ecuador, a veces, los costos de las maestrías son muy elevados.

La capacitación se la debe tomar como una inversión y no como un gasto; todos ganan con ella: los profesores mejoran su labor docente y los alumnos, al mismo tiempo, mejoran su calidad de enseñanza.

TABLA 7

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	3	25%
Semi-presencial	6	50%
A distancia	2	16,7%
Virtual/por Internet	0	0%
No contesta	1	8,3%
Total	12	100%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

Por razones de tiempo y obligaciones, la mayoría prefiere capacitarse en forma semi – presencial.

International University (2010) define a la educación semi-presencial como aquella donde existe una separación física y parcial entre el alumno y su profesor; además este tipo de educación es una oportunidad para aquellos alumnos que por motivos laborales u otras razones no pueden acudir en forma física a la universidad.

Según muchos especialistas, el estudiante promedio retiene el 10 % de lo que ve; el 20 % de lo que oye; el 50 % de lo que ve y oye y el 80 % de lo que ve, oye y hace (educación semi-presencial con asistencia tecnológica).

TABLA 8

4.4.1. Si prefiere cursos presenciales o semi-presenciales, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	4	33,3%
Fines de semana	9	76%
No contesta	1	8,3%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásquez.

El 75% de los docentes desearía capacitarse los fines de semana, lo cual permitirá hacerlo sin ningún tipo de inconvenientes.

Las ventajas de capacitarse los fines de semana es que no interfieren con nuestra labor de docentes; muchas veces el cansancio nos afecta, sobre todo en las noches, lo que dificulta estudiar; pero el fin de semana, tenemos más tiempo, estamos más descansados, y no olvidemos que todo sacrificio a la larga tiene su recompensa.

TABLA 9

5.1. En qué temáticas le gustaría capacitarse?

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
Pedagogía Educativa	4	33,3
Teorías del aprendizaje	2	16,7
Valores y educación	1	8,3
Gerencia/Gestión educativa	1	8,3
Psicopedagogía	1	8,3
Métodos y recursos didácticos	3	25
Diseño y planificación curricular	1	8,3
Evaluación del aprendizaje	8	66,7
Políticas educativas para la administración	2	16,7
Temas relacionados con la materias a su cargo	7	58,3
Formación en temas de mi especialidad	7	58,3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	41,67
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	25

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásquez.

La mayoría desearía capacitarse en temas relacionados con su cargo y/o en temas de su especialidad. De hecho, creo que todos no deberíamos dejar de capacitarnos,

deberíamos estudiar todo el tiempo para mejorar nuestra calidad de trabajo y mejorar el aprendizaje de nuestros educandos.

TABLA 10

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted se capacite?

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
Falta de tiempo	5	41,7
Altos costos de los cursos o capacitaciones	9	75
Falta de información	1	8,3
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	8	66,7
Falta de temas acordes con su preferencia	4	33,3
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Otros motivos, cuáles	0	0

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

Tanto la falta de apoyo por parte de las autoridades así como la falta de tiempo es lo que dificulta la capacitación. Muchos colegios no permiten capacitarse a sus profesores, argumentan que no hay quien los reemplace, consideran una pérdida de tiempo, o un gasto innecesario. La faltas de tiempo es un factor real que nos impide hacerlo. Muchos docentes trabajamos 40 horas a la semana, y por este factor, hemos perdidos muchas oportunidades de asistir a seminarios, talleres o conferencias.

TABLA 11

5.2. Cuáles considera Ud. son los motivos por lo que imparten los cursos/capitaciones.

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
Aparición de nuevas tecnologías	4	33,3
Falta de cualificación profesional	3	25
Requerimientos personales	8	66,7
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	33,3
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Otros. Especifique cuáles	1	8,3

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

La mayoría lo hace por requerimientos personales, es decir, por mejorar su nivel de conocimiento profesional. Otro porcentaje importante lo hace por la necesidad de capacitación continua y otro grupo de docentes lo hace por falta de cualificación personal.

3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Nro.	Pregunta	1	2	3	4	5
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	1		3	4	3
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1		4	6	1
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal		1	4	7	
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente		2	3	7	
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			3	8	1
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1		7	4	
16	Mi formación en TIC, me permita manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes		2	5	5	
17	Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	1		2	7	2
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país		2	2	7	1
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida			2	7	3
21	Cuando se presenta problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarlos en su solución			1	8	3
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes			2	8	2
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la materia			2	8	2

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

8. Describe las funciones y cualidades del tutor:

Podemos ver que la mayoría de los docentes encuestados sí describen tanto las funciones como las cualidades del tutor.

Bey (1995) destaca las cualidades de un tutor: líder, confidente, facilitador, flexible, paciente, y leal.

Peyton (2001) resalta las funciones de todo tutor: clarifica las metas y la planificación de todo tipo de estudio; depura los conocimientos de una determinada área y dan pautas sobre los estándares y valores de la práctica profesional, para alcanzar la excelencia académica.

Todo tutor debe ser cuidadoso de su lenguaje y comportamiento, debe tomar en cuenta que es un modelo de vida para sus educandos.

9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.

Los profesores, en su mayoría conocen las técnicas básicas de la investigación.

Ander, E. (1995) menciona que las técnicas básicas de investigación son:

- el plantear un problema y buscar solución al mismo;
- adquirir un conocimiento sobre una determinada área;
- comprobar o verificar un hecho o fenómeno; y
- transformar una situación particular a una general.

Todo educador debe tener al menos conocimientos básicos sobre lo que es la investigación, para poder orientar en forma adecuada a quienes solicitan su ayuda.

10. Conoce diferentes técnicas básicas de enseñanza individualizada y grupal.

Afortunadamente, los docentes si tienen conocimientos sobre este tipo de técnicas lo que permite ayudarles a desarrollar un mejor trabajo docente..

Para Fuentes (2000) el trabajo en grupo en el aula de clase es fundamental, en el que cada uno de sus miembros son co-aprendices de su propio conocimiento intelectual y los ayuda a mejorar en forma notable su desarrollo socio-educativo y cultural.

Para este autor, trabajo grupal es un proceso formativo continuo que está en permanente evolución.

De hecho, el trabajar en grupos es una oportunidad para intercambiar y compartir diferentes puntos de vista, los alumnos más cohibidos se sienten con más libertad de expresar sus ideas, y los que más saben ayudan a los que menos saben.

11. Conoce las posibilidades didácticas de informática como ayuda docente.

La mayoría de docentes utiliza en el aula la informática, lo que facilita su desempeño laboral y facilita la enseñanza en los alumnos.

Sánchez (2013) enfatiza el uso de la informática en el aula y ve en ella como una solución para mejorar el aprendizaje. Al mismo tiempo, ayudan al maestro a alcanzar los objetivos planteados por cuanto mejora el proceso enseñanza-aprendizaje.

Cada docente debe tener al menos conocimientos básicos sobre la informática, ya que nos ayuda a preparar exámenes, nos facilita ejercicios para desarrollarlos en el aula, nos ayuda a realizar los promedios en forma rápida y precisa, y nos facilita de material escrito variado para profundizar el conocimiento.

12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.

De los doce docentes encuestados son 8 quienes contestaron con el número 4, es decir, el nivel de motivación es aceptable. La motivación constituye un medio que permite obtener mejores resultados en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Raffini (1998) expresa que cuando se habla de educación, es necesario recordar tres cosas: la primera es la motivación, la segunda es la motivación y la tercera es la motivación. Es decir, el docente debe crear las condiciones necesarias para que cada estudiante cubra sus necesidades psico-académicas de autonomía actitud, pertenencia, buena autoestima y el goce total de aprender.

La motivación es necesaria en todo momento, pues facilita el aprendizaje y hace que este sea más efectivo, entretenido y más duradero. Una forma de hacerlo es a través de juegos, uso del Internet, trabajos en grupo, concursos entre ellos, videos, etc.

13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante.

Un porcentaje aceptable tiene conocimiento sobre lo que es la psicología del estudiante, lo que le va a permitir entenderlo de mejor manera en todo momento, tanto dentro como fuera del aula de clase.

La experiencia nos da día a día pautas para darnos cuenta cómo se siente el estudiante en clase: aburrido, cansado, o no entiende la clase. Por otro lado, podemos darnos cuenta cuando mienten, cuando tratan de copiar los exámenes, cuando han hecho los deberes en la clase, etc.

16. Mi información en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes

Diez son los docentes que poseen conocimientos sobre el uso de las TICs, lo que beneficia y ayuda a lograr las metas planeadas al inicio del año lectivo.

Todo docente debe tomar ventaja de las TICs, las mismas que nos ayudan a mejorar nuestro conocimiento, y por ende nuestra calidad docente. Debemos estar actualizándonos todo el tiempo, ya que la tecnología cambia día a día

17. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes

La mayoría de docentes tiene una calificación alta en cuanto a la percepción de los problemas estudiantiles que se presentan, y esta situación se la obtiene a través de los años de convivencia con los alumnos en el aula.

Todos nosotros estamos llamados no solo a resolver los problemas de tipo académico, sino también, problemas de tipo personal, familiar, sentimental. Muchas veces los alumnos tienen problemas personales que repercuten en su rendimiento académico; por lo tanto, ¿por qué no hablar con ellos, y si es posible darles un consejo o una palabra de aliento?

18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.

El 75 % del total de docentes ha recibido una preparación adecuada para poder laborar con diferentes clases de personas.

Según el Censo de Población y Vivienda (2010), en el Ecuador existen las siguientes etnias:

- Mestizos: 71,9 %
- Montubios: 7,4 %
- Afro-ecuatorianos: 7,2%
- Indígenas: 7,0 %
- Blancos: 6,1 %
- Otros: 0,4 %

Como podemos ver, existen diferentes clases de personas y todas tienen el mismo derecho de estudiar. No hay razón para discriminarlos; es decir, todos deben recibir una educación por parte de nosotros de una forma imparcial.

20. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.

El 83 % de los encuestados afirma tener cualidades necesarias para poder expresarse tanto escrita como oralmente en el aula de clase.

Para Cruz y Valenzuela (2010), tener una adecuada expresión tanto escrita como oral por parte de los estudiantes, es poder expresarse con mayor facilidad dentro del aula, sin miedos, logrando en el futuro poseer una expresión coherente y con decisiones propias para poder enfrentarse a la vida.

Es cierto, tanto profesores como alumnos deben esforzarse por tratar de poseer una adecuada expresión tanto dentro como fuera de clase, para de esta manera hacerse entender lo que desean expresar.

21. Cuando se presenta problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución.

La mayoría de profesores, (92 %) no tienen problemas en comprender a los estudiantes cuando estos atraviesan por problemas.

Según un estudio realizado por la Universidad Regiomontana de Méjico (2005), los alumnos tienen dificultades personales que afectan su rendimiento académico; no existe una confidencialidad total hacia los profesores, para poder compartir sus problemas; los alumnos tienen muchas dudas sobre las materias que reciben y muchas veces no son resueltas; los alumnos, a veces, tienen poco apoyo por parte del personal administrativo y docente para alcanzar sus objetivos profesionales; existe poco tiempo libre para poder tener un diálogo abierto profesor-alumno.

De hecho, debemos ser cuidadosos y estar atentos cuando existe problemas en los estudiantes; debemos tratar de crear un ambiente de confianza y cordialidad para poder orientarlos y tratar de resolver sus problemas, aunque sea de una manera parcial.

22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.

Cerca del 83 % de los profesores asegura orientar el aprendizaje de sus educandos en una forma adecuada.

La Fundación Chile (2006) sostiene que la orientación del aprendizaje es guiar a los estudiantes hacia un trabajo técnico pedagógico de calidad, obteniendo des esta manera motivación hacia el estudio, despertar su interés y necesidad de revertir y elevar su aprendizaje.

Por lo tanto, los docentes deben realizar tareas de monitoreo permanente en todos los procesos y actividades técnico-pedagógicas, para lo cual es necesario tener un buen nivel de comunicación y buenas relaciones humanas.

Es nuestro rol el orientar el aprendizaje de nuestros estudiantes hacia la consecución de objetivos claros y alcanzables y encaminarlos hacia la excelencia académica y personal.

40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la materia.

La mayoría ha contestado con el numeral 4 y 5, lo cual favorece la didáctica.

Sebastia (1984) reconoce que las experiencias del aprendizaje son producidas cuando existe una interrelación profesor-alumno, en la que tanto ideas como conceptos son compartidos y discutidos por parte de ellos. Es decir, las experiencias didácticas no solo involucran la nueva información, sino también la modificación parcial o total de la estructura cognitiva del estudiante.

Cada día, tanto profesores como estudiantes adquieren experiencias en su diaria comunión académica lo que enriquece su conocimiento.

3.2.2 LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN

TABLA 1

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

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
Sí	6	50
No	5	41,7
No contesta	1	8,3

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

Existe casi el mismo porcentaje entre estas dos opciones. Sin embargo, debería existir mayor apertura para capacitarse. Existen muchos lugares donde se puede capacitar, es necesario buscar en Internet las ofertas presentadas.

TABLA 2

5.2. Conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación?

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
Sí	11	91,7%
No	1	8,3%
No contesta	0	0%
Total	12	100%

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

El 91,7% de los docentes afirma que la institución si oferta capacitación.

Helisa Nomina G. W. (1995) resalta los objetivos que tiene la capacitación por parte de las autoridades de una empresa:

- Prepara un personal altamente calificado en conocimientos, habilidades y actitudes.
- Desarrolla el sentido de responsabilidad para con la empresa
- Permite que todo el personal este actualizado en cuanto a los avances científicos-tecnológicos.
- Todo el personal se perfecciona en sus puestos de trabajo
- Logra un cambio de comportamiento que permita la mejora de las relaciones interpersonales.

TABLA 3

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

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
Áreas del conocimiento	2	16,7
Necesidades de actualización curricular	2	16,7
Leyes y reglamentos	2	16,7
Asignaturas que usted imparte	2	16,7
Reforma curricular	2	16,7
Planificación y programación curricular	3	25
Otras. Especifique:	0	0

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez

Como se puede observar ha existido diversidad de temáticas en los cursos de capacitación lo que los beneficia para mejorar su labor docente.

TABLA 4

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

Frecuencia	Opción	Porcentaje:
0	Siempre	0
0	Casi siempre	0
2	A veces	16,7
6	Rara vez	50
3	Nunca	25
1	No contesta	8,3

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

El 50% menciona que rara vez se fomentan curso de capacitación, lo cual no es bueno para la institución. Se pierde la oportunidad de mejorar la calidad docente, la enseñanza hacia los estudiantes no puede mejorar, la metodología es monótona, etc. El 25% de los encuestados manifiesta que nunca lo hace y otro 16,7% lo hace a veces.

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN

Nro.	Pregunta	1	2	3	4	5
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato			3	8	1
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)		2	2	4	4
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato			3	8	1
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)		2	2	7	1
6	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	2	3	3	3	1
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	2	7	2	
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula				8	4
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos				7	5
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente		2	2	7	1
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	2	1	1	5	2

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato

El 75 % de docentes afirma analizar los elementos del currículo.

Díaz (1995) define al currículo como el grupo de objetivos metodológicos y técnicas de evaluación que orientan tanto la enseñanza como el aprendizaje: cómo enseñar?, cuándo enseñar?, qué, cómo y cuándo evaluar?

El currículo es como un mapa que nos orienta cómo realizar nuestra labor docente día a día, nos permite encaminar todo nuestro esfuerzo para la consecución de objetivos comunes., nos ayuda a realizar diferentes actividades con nuestros alumnos dentro y fuera del aula de clase.

2. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)

La mayoría de docentes tiene conocimiento sobre el ámbito, escalafón, sus deberes y derechos.

La presidencia de la República del Ecuador (2011) creó la Ley Orgánica de Educación Intercultural con la finalidad de garantizar, desarrollar y profundizar los derechos y obligaciones en al ámbito de la educación, y al mismo tiempo orientar a la educación

en el marco del Buen Vivir, de la interculturalidad y de la plurinacionalidad, y contiene los reglamentos sobre la estructura, las modalidades y el modelo apropiado de gestión de nuestro Sistema Nacional de Educación y la participación de todos y cada uno de sus autores.

La LOEI nos ampara bajo ciertos derechos adquiridos, pero al mismo tiempo nos obliga a cumplir con ciertas obligaciones o deberes que deben ser respetados por todos nosotros.

3. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato

El 66,7 de los encuestados si analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.

Para Sevillano (2014), los factores que garantizan una educación de calidad son: la disponibilidad de recursos materiales, el nivel de preparación de los recursos humanos, la calidad de dirección y gestión administrativa por parte de las autoridades, los aspectos pedagógicos, la actitud del docente hacia la educación, un plan de estudios adecuado, una infraestructura apropiada, una evaluación de calidad y la participación activa de todos sus integrantes.

La calidad de la enseñanza no solo depende del profesor en sí, sino de todos y cada uno de los integrantes de una institución educativa, esto es, las principales autoridades, el personal administrativo y de servicios, los padres de familia y por supuesto, los estudiantes. Todos aportan para obtener una enseñanza de calidad o una mediocre.

4. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)

El 58 % de los profesores que laboran en el Instituto Tecnológico Dillon, respondieron con la opción 4, lo que es muy aceptable.

Heinet (1985) define al clima organizacional como todo ambiente generado por las emociones de los miembros de un determinado grupo u organización, y que está directamente relacionado con la motivación de los mismos.

El mismo autor, analiza los aspectos que influyen en forma directa a este tipo de clima:

- El ambiente físico,
- Sus características estructurales,

- Su ambiente de tipo social,
- Las características de cada uno de sus miembros, y
- El comportamiento de la organización.

El tipo de clima organizacional que poseemos, es el que determinará el nivel de entrega y calidad académica.

5. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa

En este caso, no existe una mayoría absoluta hacia una determinada opción (1-5), por lo que no está definido claramente el tipo de liderazgo ejercido en la institución.

Para Figueroa (2012), existen tres tipos de líderes educativos:

- a. El carismático: es aquel que tiene la habilidad de generar entusiasmo en el aula.
- b. El tradicional: es aquel que hereda esta cualidad por costumbre o por un cargo importante que ha desempeñado.
- c. Legítimo: es aquel que tiene el liderazgo mediante la aplicación de normas legales y procedimientos autorizados.

Es necesario conocer qué tipo de liderazgo es el que predomina en nuestro sitio de trabajo, para poder entender los alcances, metas y objetivos que se desean obtener.

14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)

No existe un seguimiento apropiado de proyectos educativos por parte de la mayoría de docentes de este centro educativo, por lo que considero que existe falta de apoyo e interés para realizarlos.

Todas las instituciones educativas deben tratar de incentivar la ejecución de proyectos, siempre y cuando estos beneficien a las mismas. Es necesario estudiarlos y evaluarlos y analizar el costo-beneficio para todos sus integrantes: autoridades, docentes y estudiantes.

30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula

La mayoría de los docentes tiene una clara idea de sus funciones y tareas, lo que permite que lleve a cabo su labor en forma normal y satisfactoria.

Tebar (2003) enfatiza las principales funciones de un docente:

- diagnostica las necesidades de sus estudiantes,
- prepara sus clases día a día,
- busca y prepara material didáctico para sus alumnos,
- motiva a sus educandos,
- su docencia está centrada en los estudiantes
 - ofrece tanto tutoría como un buen ejemplo a seguir
- colabora con la gestión del centro.

Son múltiples las tareas y funciones del docente en el aula de clase, sin embargo todas se las debe cumplir con responsabilidad, ahínco y en forma puntual.

31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.

Todos los profesores cumplen en forma adecuada la elaboración de pruebas de evaluación.

La Universidad de los Andes-Táchira (2013) establece las siguientes características al proceso de evaluación:

- Es un proceso innovador
- Es un proceso continuo
- Es un proceso integral
- Es un proceso acumulativo
- Es un proceso sistemático
- Es un proceso científico
- Es un proceso reflexivo
- Es un proceso flexible

La evaluación a nuestros estudiantes debe ser permanente, real y práctica. Se debe realizar un feedback o refuerzo del conocimiento cuando el caso lo amerite. Se debe imparcial al momento de calificar las tareas, lecciones o exámenes. También se debe realizar un repaso previo a la evaluación.

36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente

El 58 % de los doce docentes que participaron en la presente evaluación, diseñan planes para mejorar la calidad en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Cada docente tiene la obligación moral de mejorar su trabajo; esto lo puede a cabo a través de una capacitación permanente, la adquisición de nuevo y actualizado material didáctico, usando tecnologías de la información, entre otros.

38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)

Alrededor del 50 % de los docentes realiza una autoevaluación la misma que les va a servir para detectar sus deficiencias o debilidades en su labor y le va a permitir realizar los respectivos correctivos a los mismos..

Simari y Teneiro(2009) comparten las razones por las cuales se debe realizar una autoevaluación docente: para tomar conciencia de la calidad de trabajo, para realizar cambios necesarios en las planificaciones, para adaptar el Proyecto Institucional a nuestro trabajo, para reflexionar sobre fortalezas y debilidades de nuestra labor, para analizar honestamente la calidad de nuestra labor en el aula.

Todos debemos autoevaluarnos permanentemente, para tratar de mejorar nuestra labor en beneficio de nuestros estudiantes. Tomemos conciencia de la importancia de nuestra labor en la formación académica y personal de nuestros educandos.

3.2.3 FORMACIÓN PROFESIONAL

TABLA 1

2.6. Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional?

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
Si	12	100%
No	0	0

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

Afortunadamente, todos los profesores que laboran en este instituto dictan sus clases de acuerdo a la especialidad que estudiaron, esto nos da una idea clara de la seriedad con que se labora.

TABLA 2

2.7. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
1ro.	3	25
2do.	3	25
3ro.	4	33,3

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

Los docentes que laboran imparten asignaturas en los diferentes años de bachillerato.

3.2.4 LA TAREA EDUCATIVA

Nro.	Pregunta	1	2	3	4	5
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza(inteligencia, personalidad, clima escolar...)	1		4	6	1
1 5	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1		4	6	1
1 9	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos		1	3	6	2
2 3	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			2	6	4
2 4	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa				7	4
2 5	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1		1	8	1
2 6	Identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)	1		2	8	1
2 7	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1		5	6	
2 8	Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula ...)			1	9	2
2 9	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje			1	7	4
3 1	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos				5	7
3 2	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos...)		2	5	5	
3 3	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas		1	1	6	4
3 4	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)		1	3	4	4
3 7	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	3	4	3	1
3 9	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	1		9	1
4 1	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje			1	9	2
4 2	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante de mi práctica docente			1	7	4

4	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			2	1	
3					0	
4	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			1	6	5
4						

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

6. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)

El 55,3 % de los docentes de esta institución educativa, analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza.

La Universidad Autónoma de Chiapas (2012) establece que los factores que determinan la calidad en los centros educativos son:

- Los recursos materiales con que cuenta el establecimiento educativo
- El nivel científico y didáctico con que cuentan los docentes
- La gestión administrativa y académica de la dirección
- Los aspectos de tipo pedagógico

La inteligencia, la personalidad, el clima escolar, entre otros, determinan el nivel de la calidad del proceso-enseñanza que se desea alcanzar en cada institución de educación.

15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)

El 50 % conoce sobre esta incidencia lo que les va a permitir a tener una relación apropiada con sus educandos, dentro del marco del respeto y la consideración.

Jonson (1972) propone ciertas estrategias motivacionales en la relación profesor alumno:

- Conocer previamente tanto los antecedentes académicos como conductuales de los alumnos.
- Conocer en forma completa los reglamentos de la institución
- Presentar los programas de estudios y el cronograma de actividades
- Realizar dinámicas de presentación entre los alumnos al inicio de cada período escolar
- Crear un ambiente de trabajo apropiado
- Evitar preferencias por ciertos alumnos/as

- La distribución de tareas y el envío de tareas a casa deben ser equitativas
- Se debe fomentar las relaciones interpersonales, en forma a través de actividades recreativas.

Es necesario romper las barreras que impiden la comunicación profesor-alumno, como la prepotencia y el irrespeto. El profesor debe ser amigo de sus alumnos y debe darse un poco de tiempo antes de terminar cada clase para atender las inquietudes o dudas de ellos.

19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos

El 66,7 % realiza la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos.

Todos los miembros de una institución de educación (autoridades, personal administrativo, docentes y estudiantes) pueden crear proyectos, de acuerdo a las necesidades, tiempo y materiales disponibles. Estos ayudarán de una u otra manera a mejorar la imagen de la institución.

23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes

El 83,3 % de los encuestados afirma dar uso de experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes.

Todo proceso educativo requiere de una planificación previa, de una previsión y de un control permanente y profundo de sus diversos componentes por parte de quienes laboran en el área educativa.

Nuestros estudiantes también pueden dar importantes experiencias que nos ayuden a mejorar nuestra labor docente. Hay ocasiones en que los docentes aprendemos también de nuestros estudiantes. Por qué no aprovechar tanto sus experiencias como sus conocimientos?

24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa

El 58 % marcó la opción 4, el 33,3 % marcó la opción 5, mientras que un docente no contestó la misma.

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (2010) define a la evaluación diagnóstica como el instrumento que permite reconocer tanto las habilidades como los conocimientos que han sido adquiridos a lo largo de la vida.

Cabrera (1993) define a la evaluación sumativa como aquella que se efectúa al final de la aplicación de la intervención y es usada para emitir criterios sobre la justificación de la misma.

La evaluación formativa es el proceso de obtener, sintetizar e interpretar todo tipo de información que facilita la toma de decisiones que faciliten la retroalimentación del estudiante, es decir que pueda modificar y mejorar su nivel de aprendizaje.

25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s

La mayoría de los docentes encuestados lo hace, lo que va a permitir que la evaluación sea imparcial y justa.

Es importante tener un criterio imparcial sobre nuestro desempeño, para de esta manera mejorar nuestra labor.

26. Identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados, auditiva, visual, sordo-ciego, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)

No existe por parte de los profesores encuestados dificultad mayor para poder identificar estudiantes que poseen características especiales.

Todo docente debe respetarlos y tratarlos como personas normales. Desde luego, se requiere de mayor atención y paciencia para enseñarlos. Sin embargo, todos tienen derecho al acceso a la educación.

27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva

El 50 % lo hace y el otro 50 %, lo hace pero en forma parcial.

Es obvio, cuando tenemos estudiantes con estas características, la planificación no puede ser la misma. Para ello debemos tener la capacitación necesaria para poder atender este tipo de requerimientos.

28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula ...)

El 91,7% de los docentes realiza su planificación tanto macro como micro curricular cumpliendo de esta manera con lo requerido por la institución y ayudando con las actividades que debe llevar a cabo en la clase.

Recordemos que la Planificación macro curricular es aquella que la realiza la institución; mientras que la planificación micro curricular es aquella que se la hace para una sola unidad, lección, o un área determinada.

Estos dos tipos de planificación nos indican paso a paso lo que debemos hacer en el aula; nos indica lo que queremos hacer y hasta donde queremos llegar. Son una guía para hacer todas las actividades con nuestros alumnos.

29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje

El 91,7 % de los encuestados ha respondido en forma positiva.

Hoy en día existe tanta tecnología que los estudiantes pueden crear su propio aprendizaje. Debemos motivarlos a que luego de recibir las clases, vayan y profundicen el conocimiento recibido en el aula de clase, ello elevará su autoestima, mejorará su conocimiento y se sentirán más seguros de sí mismos.

31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos

Todos los profesores elaboran pruebas de evaluación del aprendizaje de sus alumnos, lo que les permite a sus alumnos ser evaluados únicamente de lo que ellos han recibido en el aula de clase.

Tovar (2010) sugiere los siguientes tips para el momento de elaborar pruebas:

- Elaborar las pruebas con contenidos que consten en el currículo.
- Establecer con precisión el nivel cognitivo en el cual se quiere ubicar la pregunta.
- Cada pregunta debe ser independiente de los demás.

- No se debe incluir temas que no sean trascendentes para aumentar el grado de dificultad de la prueba.
- Utilizar en toda la prueba un lenguaje sencillo, claro y acorde al área del conocimiento que se va a evaluar.
- Se debe tratar de evitar errores de puntuación, ortografía y abreviaciones.

Se debe evitar elaborar pruebas que sean difíciles para los alumnos y difíciles de corregir para nosotros; dependiendo del número de estudiantes, se podría elaborar pruebas con dos opciones; el tiempo que tienen los alumnos para desarrollarlas debería ser poco flexible.

32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos...)

El 41,7 % optó por la opción 3, el otro 41,7 % optó por la opción 4 y el 8,3 % optó por la número dos.

Fernández (1997) afirma que es motivador para los alumnos el uso de medios audiovisuales en el aula y los considera útiles en la tarea de instrucción; también afirma que su uso desarrolla actitudes positivas en los estudiantes hacia el aprendizaje, aumenta su interés por aprender, aumenta su nivel de participación activa y fomenta la cooperación entre los alumnos. Por último favorece la reflexión y el espíritu crítico del alumnado.

En definitiva, estos medios ayudan a elevar el nivel de calidad de la enseñanza, ayudan a entender la materia en una forma más fácil y divertida y evitan que los tengan clases aburridas.

33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.

La mayoría de ellos los diseña, lo que indica que existe responsabilidad de parte de ellos.

Alcántara (2007) define a la unidad didáctica como una unidad de programación para la enseñanza en un determinado tiempo.

Cada unidad didáctica debe contener objetivos, contenidos, metodología, actividades y un tipo de evaluación.

34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)

La mayoría de ellos (73,3 %) aplica técnicas para la acción tutorial, lo que demuestra que si existe interés y responsabilidad de su parte para laborar en la institución.

37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres

No existe una mayoría absoluta que lo hace, de hecho, el 50% las diseña y aplica y el otro 50% no lo hace.

Aula Fácil S.L. (2000) da las siguientes recomendaciones al momento de usar las técnicas didácticas:

- No abusar del uso de las mismas
- Resumirlas en forma periódica para facilitar su comprensión
- Utilizarlas con un lenguaje y volumen adecuado
- Usar ejemplos simples y conocidos para mejorar en entendimiento de los participantes.

39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.

El 83,3 % hace uso adecuado de esta técnica en el aula de clase.

Caldela (2005) define a la técnica expositiva como aquella usada en la comunicación verbal de un determinado tema frente a un grupo de personas y enfatiza su uso en la exposición de temas con contenido informativo, para proporcionar amplia información en poco tiempo y puede ser aplicado en todo tipo de grupos: grandes o pequeños

La aplicación de esta técnica en el aula de clase permite a los educandos perder el miedo de hablar al frente y n tener recelo al dirigirse a otras personas.

41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos del aprendizaje.

Todos los profesores encuestados dan uso apropiado de los recursos del medio para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Es una ventaja dar un buen uso de los medios con que contamos: computadora, retroproyector, grabadora, diapositivas, ya que todas ellas facilitan el aprendizaje por parte de los alumnos.

42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante de mi práctica docente.

7 profesores optaron por la opción 7 y 4 de ellos por la opción 5; lo que demuestra que este tipo de razonamiento es común en el aula, evitando la memorización del aprendizaje.

Ferro (2007) define al razonamiento lógico común proceso que está sujeto a ciertas reglas y tiene la finalidad de llegar a saber si una proposición es verdadera o falsa, con certeza absoluta.

Motivemos a nuestros estudiantes a no memorizar el conocimiento, sino a razonarlo y sacar conclusiones desde su propio punto de vista. De esta manera el conocimiento queda aprendido de una forma más profunda y con mayor duración.

43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.

Hay una buena predisposición por parte de los docentes para el diseño de estrategias que facilitan su comunicación en la clase y al mismo tiempo, desarrollan el pensamiento lógico en los alumnos.

44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación

La mayoría de los profesores planea objetivos para el aprendizaje, lo que quiere decir que ellos saben a dónde quieren llegar con sus alumnos.

3.3 CURSOS DE FORMACIÓN

TABLA 1

4.1.1. En cuanto a los últimos cursos realizados

4.1.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los últimos dos años:

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
1	3	25
2	4	33,3
10	2	16,7

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásquez.

El 33,3 % ha asistido tan solo 2 veces a capacitarse. El 16,7 lo ha hecho por diez ocasiones el 25 % lo ha hecho por una sola ocasión.

Se podría mejorar esta situación si existe un diálogo abierto entre el personal docente y las autoridades a cargo de la institución para que todos quienes laboran en la misma lo hagan en forma conjunta.

Mientras mayor sea la capacitación todos ganan: mayor prestigio para el colegio, los docentes mejoran su forma de enseñar, los estudiantes reciben una mejor enseñanza.

TABLA 2:

4.1.2. Totalización en horas (aproximado)

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
30	1	8,3
40	1	8,3
50	1	8,3
100	2	16,7
620	1	8,3

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásquez.

El número de horas asistidas al seminario van entre las 30 y las 100 horas. Personas que han asistido a mayor números de capacitaciones deberían compartir sus experiencias con aquellos que han asistido en menor cantidad.

Desagraciadamente, existen cursos o talleres solo para ciertas materias, no para todas. Sin embargo, se podría dar capacitación a todo el personal con temas que todos pueden aprovechar, por ejemplo; uso de las TICs, métodos de enseñanza, cómo enfrentar las dificultades de disciplina con los alumnos, el bullying, etc.

TABLA 3:

4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó

Opción	Frecuencia	Porcentaje:
3 días	1	8,3
8 días	1	8,3
1 mes	1	8,3
2 meses	1	8,3
3 meses	1	8,3
6 meses	2	16,7
1 año	2	16,7
8 años	1	8,3

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

La mayoría lo ha hecho hace 6 meses y un año. Muchas veces esta situación se da por falta de tiempo, falta de recursos económicos, o por desconocimiento de la presencia de los mismos.

TABLA 4:

4.1.4.1 Lo hizo con el auspicio de:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
El gobierno	2	16,7
De la institución donde labora usted	5	41,7
Beca	0	0
Por cuenta propia	2	16,7
Otros	1	8,3

Fuente: encuesta dirigida a docentes del Instituto Tecnológico Luis Napoleón Dillon.

Elaborado por: José Vásconez.

La mayoría asistió con el auspicio de la institución a la que pertenece. También ha existido docentes que han pagado su propia capacitación y/o han recibido apoyo por parte del gobierno en un porcentaje muy bajo. Toda institución debería invertir en capacitación, ya que no es un gasto sino una inversión que puede rendir frutos para todo el círculo educativo institucional.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN

4.1. Tema del Curso.

La propuesta pedagógica para el presente curso es “**Técnicas y Diseño de Instrumentos de Evaluación**” y está fundamentada en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural). A través de este curso se trata de comprender los elementos que integran una evaluación integradora y de evaluación la importancia de aprender a identificar las técnicas e instrumentos de evaluación pertinentes.

El presente seminario-taller será dictado por CORPES, que es la Corporación Pedagógica Saber Siglo XXI, y tiene el Acuerdo Ministerial 4271 MEC, y están ubicados en la calle 10 de Agosto y Mariana de Jesús.

Cristina Silva es la Coordinadora de Capacitación, mientras que Máster Catalina Álvarez Guerrero y Máster. Albeza Guzmán Ballesteros serán quienes impartan el presente curso.

4.2. Modalidad de estudios.

Este curso formativo tiene la modalidad de estudios semi-presencial y se lo llevará a cabo en tres sábados.

4.3. Objetivos

Objetivo General.

- Diseñar instrumentos de evaluación de las destrezas que sean válidos y confiables.

Objetivos Específicos.

- Analizar los instrumentos de evaluación a ser aplicados.
- Emitir informes cuantitativos y cualitativos en la normativa actual.

4.4. Dirigido a:

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios

El presente curso está dirigido a docentes que se encuentran dentro del Nivel Tres, es decir aquellos que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional superior a los 5 años, enfocando aspectos que les permitan desarrollar aspectos especializados en

el diseño de material didáctico y programación de cursos de aprendizaje para sus estudiantes.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben tener los destinatarios

Los señores docentes de Bachillerato que van a tomar parte en el presente curso de formación, deben poseer una computadora, laptop o netbook que tengan acceso a Internet.

4.5. Breve descripción del curso

Este curso se lo va a desarrollar para que los docentes participantes lleven a cabo una revisión, y profundización sobre el sistema de evaluación desde las técnicas e instrumentos utilizados y desde la emisión de informes del nivel del desarrollo de las destrezas con criterios de desempeño.

4.5.1. Contenidos del curso.

PARTE I

1. Ponderación sobre 10, sus implicaciones reales.
 - 1.1. Reglamento
 - 1.2. Ventajas
 - 1.3. Desventajas
 - 1.4. Repercusiones estudiantiles

PARTE II

2. Sistema de evaluación desde la nueva legislación.
 - 2.1. Escala de calificaciones.
 - 2.2. La nota mínima para la promoción
 - 2.3. Refuerzo Académico
 - 2.4. Tipos de exámenes

PARTE III

3. Técnicas e Instrumentos útiles para medir desempeños.
 - 3.1. Razones para medir desempeños

- 3.2. Como aplicar estas técnicas e instrumentos
- 3.3. Responsabilidad en la medición de desempeños.
- 3.4. Cómo evitar problemas o dificultades en la medición de desempeños
- 3.5. Consecuencias de no medir desempeños.
- 3.6. Consejos para la aplicación apropiada de técnicas e instrumentos para medir desempeños.

PARTE IV

- 4. Diseños de instrumentos de la técnica. (Observación).
 - 4.1. Definición
 - 4.2. Condiciones de la observación:
 - 4.2.1. La atención
 - 4.2.2. La sensación
 - 4.2.3. La percepción
 - 4.2.4. La reflexión
 - 4.3. Requisitos para la observación apropiada
 - 4.4. Problemas del observador
 - 4.4.1. Qué deberá ser observado?
 - 4.4.2. Relaciones entre el observador y lo observado.
 - 4.4.3. Procedimientos que deben utilizarse
 - 4.4. Aspectos apropiados para la observación dentro del aula
 - 4.5. Procedimientos de la observación
 - 4.5.1. Propósitos
 - 4.5.2. Muestras
 - 4.5.3. Condiciones
 - 4.5.4. Instrumentos

PARTE V

- 5. Diseños de instrumentos de la técnica. (Prueba)
 - 5.1. Pasos para elaborar pruebas

- 5.2. Instrumentos para elaborar pruebas
- 5.3. Correspondencia entre objetivos y estrategias en la elaboración de pruebas
- 5.4. Recomendaciones para reducir la subjetividad de las pruebas
- 5.5. Estrategias para formular preguntas objetivas

PARTE VI

6. Diseños de instrumentos de la técnica. (Portafolio)
 - 6.1. Cómo aplicarlos?
 - 6.2. Objetivos
 - 6.3. Ventajas
 - 6.4. Desventajas
 - 6.5. Sugerencias para su uso
 - 6.6. Qué se debe incluir en los portafolios
 - 6.7. Tipos de portafolio
 - 6.8. Criterios de evaluación

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

Los instructores son:

Máster Catalina Álvarez Guerrero:

- Psicóloga Educativa: Universidad Central del Ecuador;
- Diplomado en Estrategias Metodológicas para Competencias Lectoras: Fundación Alberto Merani;
- Asesora Pedagógica en CORPES (Corporación Pedagógica Saber Siglo XXI);
- Coautora de la Serie Educativa “Didáctica con TIC”.

Msc. Albeza Guzmán Ballesteros.

- Magíster en Relaciones Internacionales: Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá;
- Licenciada en Ciencias de la Educación: Universidad Distrital de Colombia.

- Ex- profesora de la Universidad Santo Tomás de Quito;
- Co-autora de textos Editorial Edinacho: Desarrollo del Pensamiento Nocional 3 y Proposicional 1, 2 y 3, y Formal 1.
- Directora pedagógica de CORPES (Corporación Pedagógica Saber Siglo XXI);
- Coautora de la Serie Educativa “Didácticas con TIC”.

4.5.3. Metodología.

La **etapa formativa** se orienta a la obtención de herramientas necesarias para construir las evidencias o productos bajo estándares.

Consiste en un número específico de horas presenciales en la que los participantes están acompañados de un asesor(a) calificado logran obtener las bases necesarias para alcanzar los productos propuestos.

La metodología inicia con una fase afectiva por parte del docente en la que se vincula y compromete con los propósitos del curso e integra sus necesidades y contextos de trabajo al desarrollo del mismo.

- **Cognitiva:** para sustentar teóricamente los puntos esenciales del procedimiento a aprender.
- **Praxitiva:** siendo el propósito del curso llevar al participante a saber aplicar, metodológicamente se lleva a construir los productos desde los siguientes pasos:
- **Modelación:** el asesor muestra múltiples opciones de aplicación del conocimiento en la construcción de productos o evidencias del proceso formativo.
- **Simulación:** el participante se basa en un diseño preestablecido por el asesor para empezar a diseñar sus propios productos, ajustados a las características o realidades de su área.
- **Realimentación:** el asesor retroalimenta el reconocimiento de los errores cometidos, conlleva a la reflexión y provoca la meta-cognición.

4.5.4. Evaluación.

La evaluación de las competencias, habilidades y conocimientos del docente se lo realiza a través de una plataforma virtual en Sistema Moodle, y el mínimo a obtener es del 70 % para aprobarlo.

4.6. Duración del curso

El presente curso tiene una duración de 30 horas y serán distribuidos en tres diferentes sábados, con horarios de 8h00 a 13h00 y de 14h30 a 17h30.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

PRIMER SÁBADO:

Parte I y II

SEGUNDO SÁBADO:

Parte III y IV

TERCER SÁBADO:

Parte V y VI

4.8. Costos del curso

El costo del curso es de \$50,00 (cincuenta dólares americanos) por participante y el financiamiento se lo hace en forma directa con CORPES (Corporación Pedagógica Saber Siglo XXI).

Se requiere un anticipo del 50% del valor total de la capacitación y con una anticipación de dos semanas para establecer la disponibilidad o no de los tutores y aulas para dicho evento.

Los costos incluyen el material impreso para cada participante, clave de acceso al material digital de apoyo a través de una red virtual, certificado de APROBACIÓN DE APRENDIZAJE por 30 horas, evidencia de la prueba de aprendizaje aplicada a cada docente para el archivo digital de la institución y refrigerio.

4.9. Certificación.

Para obtener la certificación de aprobación del curso se requiere de un mínimo de asistencia del 75 % y se debe aprobar el examen a través del Sistema Moodle con un mínimo del 70 %.

4.10 Bibliografía.

No existe bibliografía en la planificación del curso.

CONCLUSIONES:

1. Luego de analizar los cuestionarios aplicados se concluyó que los profesores de esta institución educativa si tienen la necesidad de capacitarse en las áreas en las cuales dictan cátedra.
2. Los principales obstáculos que tienen estos docentes para capacitarse son los elevados costos de los seminarios y talleres, la falta de apoyo de las autoridades de la institución a la que pertenecen y la falta de tiempo por parte de ellos.
3. No existe una apropiada y frecuente planificación y ejecución de proyectos educativos dentro de la institución.
4. Existe un apropiado desarrollo de estrategias de motivación por parte de estos profesores de Bachillerato hacia sus alumnos.
5. Su formación académica es la adecuada para permitirles trabajar con estudiantes de diferentes grupos étnicos sin dificultades.
6. En los docentes existe un conocimiento apropiado para poder identificar problemas de sus educandos, lo que les permite comprenderlos y ayudarlos a solucionar.
7. Se evidencia un desconocimiento casi total del tipo de liderazgo ejercido por las autoridades de esta institución educativa.

RECOMENDACIONES:

1. Se debe enfatizar y facilitar la capacitación de los docentes de esta institución para mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.
2. Ante los costos altos de capacitación se debería buscar auspicio económico dentro o fuera de la institución; se debería, por otro lado, dar más apertura a la comunicación entre el cuerpo docente y directivos para solicitar mayor facilidad para capacitaciones; también se debe procurar investigar sobre capacitaciones que se los realice los fines de semana, para que no entorpezcan el desarrollo normal de las actividades académicas diarias.
3. Es necesario dar mayor importancia a la ejecución de proyectos educativos, que benefician a toda la institución, para lo cual se requiere de la participación de todos sus integrantes, para dar espacios y tiempos necesarios para llevarlos a cabo.
4. Se debería mantener y fortalecer esta actitud positiva de motivar a los estudiantes dentro del aula de clase, para beneficio tanto de los docentes como de sus alumnos.
5. Todos los docentes podrían compartir sus experiencias en cuanto al manejo de alumnos pertenecientes a diferentes grupos étnicos, para documentarlos y que sirvan como referencia en situaciones futuras.
6. Se debe cada vez tratar de crear nuevas estrategias o políticas sobre el manejo de problemas de los alumnos, para facilitar el normal desarrollo de la actividad pedagógica.
7. Se hace necesario tener un diálogo franco y directo entre profesores y directivos, para establecer y clarificar el tipo de liderazgo que estos ejercen sobre la institución, para evitar complicaciones o malentendidos no deseados.

BIBLIOGRAFÍA

- Ander, E. (1995). Técnicas de la Investigación Social. Buenos Aires. Editorial Munen.
- Arquero, J. Necesidades de Formación Docente de los Profesores Universitarios: Diagnóstico y Experiencias. España. Editorial Universidad de Sevilla.
- Azzer, S. (2003). Innovación en Educación. Australia. Recuperado de: www.org.Sammy_Azzer
- Bey, T. (1995). Mentorships in Education. Mexico. Editorial UNAM.
- Begoña, G. (1985). El Liderazgo Educativo en el Contexto Escolar. España. Editorial Promociones y Publicaciones Universitarias.
- Bertoglia, L. (2005). Psicología del Aprendizaje. Perspectivas. Volumen 4. Pp. 65 – 82.
- Bradshaw, J. (1972). Normativas sentidas, Expresadas y Comparativas. México. Recuperado de psicologíayayuda.com
- Bruce, J., Weil, M. (1996). Modelos de Aprendizaje. Recuperado de www.motivacionescolar.com
- De la Herrán, A. (2011). Técnicas Didácticas. Cuba. Editorial Universidad de Camaguey.
- Díaz, A. (1985) Didáctica y Curriculum. México. Editorial Nuevo Mar.
- Diaz R. (2002). Modelo de Evaluación de Necesidades Formativas Basados en la Evaluación de Metas y Objetivos. Madrid. Editorial Universidad Complutense.
- Elis, J. (2002). Siete Estados de Motivación que Favorecen el Aprendizaje. Recuperado de www.motivación.com
- Fernandez, S. (2007). Proyección Internacional de los Sistemas de Educación Superior de América Latina y el Caribe. Revista Iberoamericana. Volumen 3. P. 45-48.

- Figueroa, B. (2012). Principales Modelos de Liderazgo. Ecuador. Editorial Universidad de Manabí.
- Fuertes, P. (2000). Técnicas de Trabajo Individual y de Grupo en el aula. España. Editorial Pirámide.
- Johnson, D. (1972). Factores que determinan los centros de enseñanza. Buenos Aires. Editorial Kapelusz.
- Muñoz, M. (1988). El Material Didáctico. Madrid. Editorial UNED.
- Puente S. (2000). Mentefactos, mapas conceptuales y metáforas. Recuperado de www.mentefactoproton.wnv.com
- Reyero, R. (2009). El Diagnóstico de la Educación. Madrid. Editorial Universidad Complutense.
- Rojas, M. (2004). La educación es el vestido de gala para asistir a la fiesta de la vida. República Dominicana. Editorial Ministerio de Educación.
- Sánchez, B., Mayo, J. (2013) Tecnología de la Información. Colombia.
- Sebastia, J. (1984). Enseñanza de las Ciencias. Venezuela. Editorial Universidad Simón Bolívar.
- Sevillano, M. (2009). Estrategias Innovadoras para una Enseñanza de Calidad. España. Editorial Pearson Education.
- Shuttle, M. (2008). Fundamentos de la investigación. Recuperado de: [explorable.com/es/definiciones de la investigación](http://explorable.com/es/definiciones-de-la-investigacion)
- Simari, G. y Tornier, M. (2009). Autoevaluación Docente: Un momento para reflexionar sobre nuestra práctica. Argentina. Editorial Educar.
- Valdes, U. (2003). Detección de las Necesidades Formativas del Profesorado de Bachillerato. México. Recuperado de uriel.valdes@itesm.mx
- Weinert, A. (1985) Manual de la Psicología de la Organización. Barcelona. Editorial Herder.

ANEXOS

Autorizado:
18-12-2012.

Copias: - Ing. Daniel Cuato.
- Lic. Marcelo Factor



Loja, diciembre de 2012

Señor Ingeniero
Fabián Carrera
RECTOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR LUIS NAPOLEÓN DILLON
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 Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013".

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

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante VÁSCONEZ CARRASCO JOSÉ IGNACIO del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, 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

CORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO

Dr. 



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

Código del Investigador: _____

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencia 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, marcando en un círculo el numeral ubicado en cada fila a la derecha, según corresponda. Ej:

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(Señale una o más alternativas)

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
Otras, especifique:			7

3.2. Si titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:							
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):							
En cuanto al último curso recibidos:							
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
Otras, especifique:							

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 le impartió:

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(Señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

4.5. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

(Ordene 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/capacitaciones (Ordene las alternativas de su preferencia)

Aparición de nuevos 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/capacitaciones:

(Ordene una o más alternativas)

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

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

(Ordene 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
Otros, especifique:			7

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

(Ordene 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 el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN









