



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio  
Quingeo, de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, periodo 2012- 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** Morocho Toalongo, Mónica Esthela

**DIRECTORA:** Carrera Herrera, Xiomara Paola, Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Carrera Herrera Xiomara Paola

**DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría **Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Quingeo, de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, periodo 2012- 2013**, realizado por **Morocho Toalongo Mónica Esthela**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

## AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, **Morocho Toalongo Mónica Esthela** declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Quingeo, de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, periodo 2012- 2013**, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Carrera Herrera Xiomara Paola directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Morocho Toalongo Mónica Esthela

Cédula: 030217999-9

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de fin de maestría está dedicado a DIOS, por darme la vida a través de mis queridos PADRES Cecilio y Ángeles quienes con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: esposa, madre y profesional.

A mi ESPOSO Santiago, que ha estado a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante y cumplir otra etapa en mi vida.

A mi HIJA Rashel, que es el motivo y la razón que me ha llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más preciados ideales de superación.

**Mónica Morocho**

## **AGRADECIMIENTO**

Me complace de sobre manera a través de este trabajo exteriorizar mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja y en ella a los distinguidos docentes quienes con su profesionalismo y ética puesto de manifiesto en cada paso de mis estudios enrumban con sus conocimientos que me servirán para ser útiles a la sociedad.

A mi directora de este trabajo de fin de maestría Mgs. Xiomara Carrera quien con su experiencia como docente ha sido la guía idónea, durante el proceso que ha llevado el realizar este trabajo de fin de maestría, me ha brindado el tiempo necesario, como la información para que este anhelo llegue a ser felizmente culminado

**Mónica Morocho**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRAC.....	x
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>xi</b>
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Necesidades de formación.....</b>	<b>2</b>
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	5
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D Hainaut, de Cox y deductivo).....	7
<b>1.2 Análisis de las necesidades de formación.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2.1 Análisis organizacional.....</b>	<b>10</b>
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	11
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	12
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	13
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	15
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	16
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI, reglamento a la LOEI, Plan Decenal).....	18
<b>1.2.2 Análisis de la persona.....</b>	<b>20</b>
1.2.2.1 Formación profesional.....	20
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	21
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	22
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	23

1.2.2.2 Formación continua.....	23
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	24
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	26
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	27
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	28
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos como parte del Desarrollo educativa.....	29
1.2.2.8 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.....	30
<b>1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....</b>	<b>31</b>
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	31
1.2.3.2 La función del docente.....	34
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	35
1.2.3.4 La función de estudiante.....	36
1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.....	37
<b>1.3 Cursos de formación.....</b>	<b>38</b>
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	38
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	39
1.3.3 Diseño, planificación y recurso de cursos formativos.....	40
1.3.4 Importancia en la formación del profesional en la docencia.....	42
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....</b>	<b>43</b>
2.1 Contexto.....	44
2.2 Participantes.....	46
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	50
2.3.1 Diseño de investigación.....	50
2.3.2 Métodos de investigación.....	50
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	51
2.4.1 Técnicas de investigación.....	51
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	51
2.5 Recursos.....	52
2.5.1 Talento humano.....	52

2.5.2 Materiales.....	52
2.5.3 Económicos.....	52
2.5.4 Institucionales.....	52
2.6 Procedimiento.....	52
<b>CAPÍTULO 3: DIANÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>54</b>
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....</b>	<b>77</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>96</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>98</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>100</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>103</b>



## RESUMEN

Debido a los cambios vertiginosos que está dando la educación a nivel nacional e internacional, es indispensable analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en las instituciones educativas de nuestro país, ya que atravesamos por un constante cambio de políticas y actualizaciones.

Esta investigación tuvo la participación de toda la población correspondiente al personal docente y directivo.

Su caracterización es de tipo explorativo descriptivo, en la cual se aplicó la técnica de la encuesta desarrollada por el equipo de planificación de la UTPL.

Consecutivamente se analizó los datos recolectados, cuyos resultados evidencian que existen necesidades de formación en: evaluación de los aprendizajes y planificación curricular en general, también se identificó que los docentes se encuentran motivados para una capacitación continua.

Con los datos obtenidos se procedió a elaborar el curso de formación, de acuerdo a las necesidades relevantes detectadas en la aplicación del instrumento.

Por consiguiente se puede concluir que es indispensable partir de las necesidades de formación docente para lograr efectividad y calidad de los aprendizajes que posteriormente serán aplicados en el campo laboral.

**Palabras claves:** Formación, necesidades, capacitación, planificación, evaluación.

## ABSTRACT

Due to the dizzy changes that there is giving the national and international education, it is indispensable to analyze the needs of formation (training) of the teachers of baccalaureate in the educational institutions of our country, since we cross for a constant change of policies and updates.

This investigation had the participation of the whole population corresponding to the educational and managerial personnel.

His characterization is a descriptive exploratory type, in which there was applied the technology of the survey developed by planning team of the UTPL.

Consecutively there were analyzed the gathered information, which results demonstrate that needs of formation exist in: evaluation of the learnings and planning curricular in general, it was identify also that the teachers are motivated for a constant training.

With the obtained information one proceeded to elaborate the course of formation (training), of agreement to the relevant needs detected in the application of the instrument.

Consequently it is possible to conclude that it is indispensable to depart from the needs of educational formation (training) to achieve efficiency and quality of the learnings that later will be applied in the labor field.

**Keywords:** Formation, needs, training, planning, rating

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, es menester hacer una reflexión sobre la práctica docente, para determinar que ésta debe ser fundamentada tanto en la teoría como en la práctica, con una visión de análisis en su desempeño, así mismo debe establecer un pensamiento que propicie la actualización y formación permanente de los docentes en congruencia con los contextos socioculturales contemporáneos.

Es por esto que nivel internacional toda el área educativa está inmersa en una amplia corriente de profesionalización de los agentes de educación en general y de los docentes en particular, por lo tanto la profesionalización de la enseñanza se ha constituido en un horizonte común hacia el que convergen los dirigentes políticos del área de la educación, las reformas de las instituciones educativas y las nuevas ideologías de la formación y de la enseñanza.

Así también, a nivel internacional se han realizado estudios similares, por ejemplo en la ciudad de Tijuana, Baja California en el 2005 el Instituto Politécnico Nacional Unidad Santo Tomás realizó un estudio cuyos resultados fueron que los docentes no cuenta con un seguimiento para medir el aprovechamiento o la carencia de pedagogía al impartir sus materias, además se identificaron como factores que influyen sobre las necesidades de capacitación pedagógica, al logro de aprendizajes significativos, falta de didáctica, método de enseñanza, formación profesional entre otros.

De esta manera la preocupación por la figura del profesor ha sido constante en los últimos años desde enfoques diversos, ello viene motivado por ser uno de los profesionales a los que se le demanda una serie de tareas y funciones diferenciadas, lo que lleva consigo un perfil profesional, académico y pedagógico completo, que se ve sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una puesta al día continua y la asunción de nuevas tareas y retos en los centros educativos, pues sin duda uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la formación del profesorado.

De esta manera y dadas las últimas regulaciones educativas por parte del Gobierno Nacional, es necesario conocer si los docentes están capacitados para afrontar nuevos retos, detectando reales necesidades de formación y capacitación de los maestros del bachillerato, ya que es indispensable adaptarse a las exigencias y cambios tan radicales y relevantes propuestos para lograr una educación de calidad y calidez.

Este trabajo de fin de maestría corresponde a un macro proyecto planteado por la Universidad Técnica Particular de Loja, cuyo objetivo general se propuso analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, con la finalidad de emprender acciones de solución que beneficien a los docentes en particular, y al entorno educativo y la sociedad en general. Dentro de la temática planteada en el marco teórico se detalla las necesidades de formación de los docentes, análisis de formación de la organización, análisis de la persona y el análisis de la tarea educativa, así como también se trata sobre los cursos de formación y su relevancia en la calidad educativa en el país.

A partir del objetivo general surgieron tres objetivos específicos, los mismos que guiaron e hicieron posible la consecución de metas.

El primer objetivo estuvo enfocado a fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, esto se logró exponiendo a autores reconocidos y fuentes confiables, delimitando cada uno de los temas sugeridos por el equipo de planificación de la UTPL.

El segundo objetivo fue diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, mediante la aplicación de la encuesta dotada por el equipo de planificación de la Universidad que consta de: aspectos formación docente, cursos de capacitación y práctica pedagógica. El instrumento de recolección de datos fue aplicado a toda la población, luego se registraron los resultados en la base de datos, para de esta elaborar tablas estadísticas y analizar la información recolectada.

Por último, de acuerdo a la información recolectada y al análisis realizado en el cual se detectó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se diseñó el curso de formación que está enfocado hacia la evaluación de los aprendizajes, ámbito en el cual los docentes investigados requieren mayor conocimiento ya que es un aspecto fundamental para el conocimiento de los avances y retrocesos del alumnado y el emprendimiento de acciones correctivas a tiempo. Dentro del temario podemos encontrar el proceso y los errores que suele haber en la evaluación, técnicas para evaluar destrezas y el cambio en general que se ha dado de una evaluación meramente cuantitativa hacia una evaluación cualitativa. Esto permitirá a los docentes capacitarse para un mejor desenvolvimiento como profesional de la educación y gestor de cambios en la sociedad.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEORICO**

## **1.1. Necesidades de formación.**

### **1.1.1. Concepto.**

Sobre las necesidades de formación podemos citar a muchos autores que coinciden que la formación es una necesidad constante y sumamente relevante para el desarrollo eficiente de una tarea.

Así Arandia & Alonso (2002) entienden por necesidad formativa “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”. De forma concisa podría definirse también como “la diferencia entre la cualificación deseable de un trabajador, actual y previsible y la cualificación real actual”.

Kaufman (1982) interpreta las necesidades de formación como “los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvable mediante acciones de formación”. Estos déficits permiten que el individuo se interese por la formación continua, para el mejor desenvolvimiento de su rol en el campo laboral.

Fernández Salinero (2002) presenta una triple interpretación respecto a este concepto:

- Necesidad delimitada por el empleo real de la formación para el desarrollo efectivo de la empresa.
- Necesidad que surge de la carencia de competencia formativa.
- Necesidad de formación como la “llave” para nuevas posibilidades y oportunidades de optimización productiva.

La necesidad vista como una llave proporciona la entrada a las nuevas posibilidades de desarrollo eficiente de la labor, y esto a su vez conlleva la competencia dentro de la organización y fuera de ella.

Escamilla (2006), dice que el concepto de necesidad tiene muchas definiciones que dependerán del campo desde el que lo abordemos. Puede ser algo requerido para sobrevivir, carencia, discrepancia, un problema o incluso una oportunidad.

Gairín (1996) habla de un carácter relacional (relación entre dos situaciones, que pueden ser obtenida y deseada etc.), y otro carácter más polivalente para este concepto, que lo vincula con otros términos como problema, expectativa, carencia.

Sin embargo la mayor parte de los autores definen necesidad de formación en términos de deficiencia, así:

Necesidad formativa = desempeño deseado – desempeño presente o actual

Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado.

Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la organización.

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

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, sea en el ámbito de la formación o en campos más genéricos. Munch (2010) cita la teoría de la motivación de Maslow (1943) enunciada a mediados de siglo XX, que contemplaba cinco categorías jerarquías de necesidades:

Fisiológicas que surgen de la naturaleza física, como la necesidad de alimento, reproducción.

De seguridad que hace referencia a la necesidad de no sentirse amenazado en su estabilidad física y emocional.

De pertenencia y afiliación que son los deseos de relaciones afectivas con los demás.

De reconocimiento o estima las necesidades de confianza en sí mismo, el deseo de logro y competencia.

Y de autorrealización personal que es el deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de su propia potencialidad. Quizás sea este el modelo más empleado de tipificación de las necesidades humanas, a pesar de las críticas recibidas por la teoría.

Otras muchas teorías, relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades. Herzberg (1959) reconoce dos clases, denominadas higiénicas o de mantenimiento que son aquellas que evitan la falta de satisfacción, es decir, son los mínimos que deben existir en toda institución educativa, tales como el sueldo, prestaciones, estilos de supervisión. Y las motivadoras que promueven la motivación, incluyen realización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo.

McLelland (1961) también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral.

Para David McLelland, la motivación hacia el trabajo está en relación a las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de estas es el factor que ha de satisfacer a través del puesto, dichas necesidades son:

Poder: las personas guiadas por el poder se sienten satisfechas con el ejercicio de la autoridad.

Afiliación: es impulsada por el agrado de tener buenas relaciones con los demás.

Logro: se manifiesta por la satisfacción que se obtiene al alcanzar metas y resultados.

Por otro lado Kirpatrick (1991) considera varios tipos de necesidades de formación como:

- Las necesidades de formación dentro de una persona están relacionadas con sus objetivos y metas, los cuales siempre estarán vinculados a los del conjunto de las empresas.
- La estructura de la empresa, en cuanto a funciones y tareas de cada persona y, en especial, su flexibilidad o rigidez a la hora de responder ante los cambios.
- La cultura de empresa, entendida como las actitudes, el estilo y las creencias de la empresa.
- Las diferencias de motivación de los trabajadores, causadas por el sueldo y otros sistemas de recompensa.
- Los sistemas inadecuados de comunicación, formales o informales.



- Otros sistemas, incluyéndolos tecnológicos, también pueden hacer evidente la necesidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos.
- La necesidad de que exista armonía y buenas relaciones, requiere formación en habilidades interpersonales y otras formas de desarrollo.

De acuerdo a los autores citados, estos coinciden que todas las personas tenemos distintas carencias y necesidades, esta clasificación permiten enfocarnos en puntos determinados diagnosticados como necesidades, las mismas que a través de la intervención oportuna promueve el mejoramiento de las habilidades de los individuos y posteriormente podrán ser aplicadas en el quehacer diario.

### **1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.**

Con el propósito de conocer algunos de los motivos por lo que es necesario que cada individuo reciba una formación adecuada y adaptada a las necesidades de la sociedad en las que está inmerso, debemos preguntarnos como se puede conseguir el equilibrio entre oferta educativa y demanda de formación.

Gairín (1995) propone un proceso de evaluación de necesidades de formación, que puede ser aplicable a diversos contextos y circunstancias, aunque siempre debe incorporar los siguientes apartados.

1. Delimitación conceptual, derivada de la diversidad de planteamientos de “necesidades” y de “evaluación de necesidades”.
2. Delimitación del objeto y sujeto de la evaluación; esto es, para qué se hace y en relación a que se hace.
3. Establecimiento del modelo de detección, que supone definir el modelo general, en el que se enmarca la evaluación de necesidad, además de delimitar el modelo específico que se utilizará.
4. Aplicar el modelo, que implica, por un lado, construir instrumentalización, y por otro, aplicar instrumentalización, para la recogida de información.
5. Realizar el informe, sintetizar la información obtenida, contrastando dicha información, seleccionando prioridades, para posteriormente elaborar conclusiones y definir propuestas.
6. Configurar nuevas realidades y actuar, como mecanismo para producir información.

Es por esto que se debe seguir un proceso riguroso de detección de verdaderas necesidades, para atender de manera efectiva a los problemas y necesidades formativas de los docentes, ya que en la actualidad es muy relevante realizar un análisis sistemático de las necesidades que indiquen que clase de formación se debe poner en práctica. Por ello, el proceso de detección y evaluación de necesidades es fundamental para el diseño de una oferta formativa basada en la demanda.

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

Sobre las principales necesidades formativas que hoy en día requieren los docentes la Unesco (2008) nos muestra la panorámica general sobre la situación de la educación y su papel ante los cambios sociales y la necesidad de adoptar nuevas formas de alfabetización dado el estado actual de los desarrollos tecnológicos y de las tecnologías de la información y la comunicación”.

En este sentido, en nuestro país estamos obteniendo un porcentaje importante de instituciones educativas en las que están disponibles los dispositivos electrónicos para la incorporación de las TIC en el proceso educativo, no en todos los casos los docentes tienen la actitud positiva hacia la apropiación tecnológica pero esto es un avance para que paso a paso se vaya incorporando la tecnología en el quehacer cotidiano.

Considerando esta realidad la Unesco ha establecido unos estándares para la formación de los docentes a fin de atender a todos los niveles de necesidades formativas en el sector.

Estos estándares tienen sus lineamientos conductores que están delimitados en los siguientes aspectos:

1. Adquisición de nociones básicas de TIC.
2. La profundización en los conocimientos.
3. La generación de conocimientos.

Los estándares tienen un enfoque adaptativo a los diferentes niveles de preparación previa de los docentes, inicial, principiantes, experimentados, innovadores o expertos y en el mismo sentido de la flexibilidad gozan de una estructura modular, con el propósito de facilitar la selección de aquellos que correspondan con las necesidades formativas del grupo de docentes en particular.

En nuestro país el Ministerio de Educación ha emprendido una evaluación a los docentes, con el propósito de monitorear la calidad de la educación que brinda el Sistema Nacional de Educación y establecer criterios de políticas públicas que permitan mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje en las diferentes instituciones educativas.

Después de la evaluación de los docentes, el Ministerio de Educación ha establecido algunos mecanismos de capacitación en servicio en los que se resalten la atención de las áreas deficitarias en el desarrollo curricular, así como el fortalecimiento de algunas estrategias de cambio educativo, como el desarrollo de innovaciones, la organización de nuevos sistemas de supervisión; en este aspecto está constantemente trabajando el programa del SIPROFE. (Garzón, 2013, pág.21-23).

Con lo expuesto, se hace indispensable una autorreflexión de los que nos desempeñamos en docencia y en el ámbito de la formación en general, sobre qué sabemos y lo que necesitamos aprender, para de esta manera plantearnos metas en beneficio del mejoramiento de la calidad educativa de nuestro país, siendo conscientes que jugamos un papel fundamental en el mejoramiento de la educación y de la vida de los ciudadanos/as.

#### **1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.**

Pérez (1991) realiza una recopilación de modelos de análisis de necesidades, aunque en este caso desde la perspectiva de los servicios sociales. Algunos de ellos son:

##### **Modelo de Rosett.**

Partiendo de la información que se busca, se trata de llegar a rendimientos satisfactorios y deseados. Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes que responde a preguntas como: ¿de dónde partimos? ¿hacia dónde vamos?
2. Tipo e información que se busca, sea optimista, la real, los sentimientos, las causas o las soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para la obtención de datos.

##### **Modelo de Kaufman**

Kaufman (1998) desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
2. Discrepancia entre “Lo que es” y “Lo que debería ser”, en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
3. Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes

1. Tomar la decisión de planificar.
  2. Identificar los síntomas de problemas.
  3. Determinar el campo de la planificación.
  4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
  5. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
  6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
  7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación, recogida de datos y programas según la existencia o no problemas.
- (pág.58-59)

### **Modelo de D Hainaut**

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

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

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

### **Modelo de F.M. Cox.**

Cox (1987) aplica el análisis de necesidades a la problemática comunitaria elaborando una guía para la resolución de problemas comunitarios, cuyos aspectos fundamentales serían:

1. La institución.
2. El profesional contratado para intervenir en el problema.
3. Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social donde se sitúa el problema.
5. Características de las personas a quienes afecta el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación.
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

### **Modelo deductivo**

El Modelo deductivo de Kaufman (1988) parte de la identificación y selección de metas existentes, para de ello derivar un programa.

Este modelo parte de metas y declaraciones de resultados actuales y después se deduce el programa educativo, congruente con el material inicial. Al emplearlo, la primera tarea consiste en la identificación de las metas educativas actuales.

A continuación se especifican los pasos que conforman el modelo deductivo:

1. Determinación de las metas educativas actuales.
2. Selección de indicadores para medir la eficacia de las metas educativas actuales.
3. Especificación de criterios para el cambio de metas educativas actuales.
4. Reunión de datos y conciliación de discrepancias.
5. Establecimiento de objetivos educativos específicos.
6. Elaboración del programa educativo.
7. Implantación del programa educativo.
8. Evaluación de resultados educativos.
9. Evaluación del modelo en general.
10. Revisión de procedimientos.

De acuerdo a los distintos modelos de análisis de las necesidades formativas, los autores citados coinciden en que se debe seguir un proceso sistemático y normalizado, con la finalidad de propender un real y adecuado tratamiento de los problemas y mejorar de esta manera los déficits detectados.

## **1. 2. Análisis de las necesidades de formación.**

La estructura, organización y dinámica curricular de la formación docente deben ser periódicamente revisadas con el fin de mejorarla, adecuarla a los desafíos sociales y educativos y a los nuevos desarrollos culturales, científicos y tecnológicos.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

Chiavenato (2007) considera el análisis organizacional como el estudio de toda la organización su misión, sus objetivos, recursos, competencias y distribución para poder alcanzar los objetivos, como también al ambiente socioeconómico y tecnológico en el cual se inserta.

Este análisis organizacional constituye un sistema socio técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y a las metas de la institución.

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

Durante los últimos quince años el Ecuador ha concertado nacional e internacionalmente acuerdos básicos con relación al sector educativo. Y como paso fundamental se han detectado unos principales nudos críticos de la educación resumidos en el Plan Decenal del Ecuador (2006), estos son:

Acceso limitado a la educación y falta de equidad.

Baja calidad de la educación, poca pertinencia del currículo y débil aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Ausencia de estrategias de financiamiento y deficiente calidad del gasto.

Infraestructura y equipamiento insuficientes, inadecuados y sin identidad cultural.

Dificultades en la gobernabilidad del sector e inexistencia de un sistema de rendición de cuentas de todos los actores del sistema.

Es por esto que el Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico

Sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006.

Es aquí donde se estableció la Visión del sistema educativo ecuatoriano que plantea que propendemos hacia un *“Sistema educativo nacional integral e integrado, coordinado, descentralizado y flexible, que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, a fomentar la unidad en la diversidad, a consolidar una sociedad con conciencia intercultural, que fortalezca el país pluricultural y multiétnico, con una visión universal, reflexiva, crítica, participativa, solidaria y democrática; con conocimientos, habilidades y valores que aseguren condiciones de competitividad, productividad y desarrollo técnico y científico para mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos y alcanzar un desarrollo sustentable en el país”*. (MEC, 2006)

Teniendo en cuenta también la Misión del sistema educativo ecuatoriano que permita *“Ofertar, a través de sus instituciones educativas, una educación de calidad que permita cumplir con la visión, basada en los principios de calidad, equidad, inclusión, pertinencia, participación, rendición de cuentas, diversidad, flexibilidad y eficiencia, que articule los diferentes componentes del sistema nacional de educación a través del compromiso y participación de la sociedad en la construcción e implementación de una propuesta educativa que procure el desarrollo humano y satisfaga los requerimientos socioeducativos de la comunidad”*. (MEC, 2006)

Con estos lineamientos el Ministerio de Educación del Ecuador se ha planteado que un lapso de tiempo no muy largo, la educación de nuestro país mejore desde todo ámbito y conlleve al Buen Vivir de todos los ecuatorianos y ecuatorianas.

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

El Ministerio de Educación del Ecuador como órgano rector de la educación en nuestro país propone Plan Decenal de Educación con el propósito de conseguir metas a corto, mediano y largo plazo, el mismo que plantea:

Que el propósito general del sistema educativo Ecuatoriano debe ser *“Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo”*. (MEC, 2006)

De esta manera la finalidad del sistema educativo ecuatoriano sería *“Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las*



*lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos”. (MEC, 2006)*

Con estas metas definidas se trata de focalizar a la educación en constante cambio y actualización a la par de los avances trascendentales a nivel nacional e internacional, con la finalidad de emprender acciones para mejorar la calidad de educación en nuestro país que ha sido subvalorada durante muchos años.

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

En una institución educativa se requiere de una serie de elementos o recursos que facilitaran el trabajo eficiente, la productividad y la calidad del servicio.

Chiavenato (2007), señala que “una organización reúne recursos diversos para lograr determinados objetivos. Los recursos son medios con los que cuentan las organizaciones para realizar sus tareas y lograr sus objetivos, esto es los bienes o servicios que se consumen para la realización de las actividades organizacionales”. (p.94). Estos pueden verse como insumos necesarios para obtener el producto final o servicio prestado por la organización.

Chiavenato clasifica a los recursos organizacionales en:

Físicos y materiales: los que determina como insumos necesarios para las operaciones básicas de la organización y estos pueden ser espacio físico, locales, edificios, terrenos; como también el proceso productivo, la tecnología, los métodos y procesos de trabajo orientados a la producción de bienes o de servicios brindados por la institución.

Los recursos financieros en cambio se refieren al dinero en formas de capital, flujo de caja (entradas y salidas) préstamos, financiamientos, etc., de los que puede disponer de manera mediata o inmediata la institución. Estos recursos garantizan los medios para la adquisición de los demás recursos.

Los recursos humanos son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización. Constituyen un recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide como manipular los de demás recursos que son por si inertes y estáticos.

Los recursos mercadológicos son los medios por los cuales la organización localiza, entra en contacto e influye en sus clientes y usuarios. Comprenden también el propio mercado de consumidores o clientes de los productos o servicios que se ofrecen.

Los recursos administrativos están constituidos por todos los medios con los cuales se planean, organizan, dirigen y controlan las actividades de la organización. Comprenden todos los procesos de toma de decisiones y distribución de la información necesaria más allá de los esquemas de coordinación e integración utilizados por la organización.

Por otro lado Munch, (2010) clasifica a los recursos que integran una institución educativa en:

Los recursos tecnológicos que hacen referencia a las tecnologías de la información ya que estas son la pauta para el mejoramiento del proceso educativo actual y futuro. Es por esto que las instituciones educativas deben proveer de estos recursos no solo en niveles superiores, sino desde el nivel básico ya que de esta manera los estudiantes podrán formarse de acuerdo a las necesidades de la sociedad en la que vive.

El capital humano corresponde a las personas que laboran en la institución, en este caso del servicio educativo el factor humano es trascendental, ya que el propósito fundamental de la escuela es preparar y formar talentos, para lo que se requiere precisamente de talento. En este sentido tanto los docentes, como los directivos y personal de apoyo desempeñan el papel fundamental y el más importante ya que de estos depende la coordinación de los demás recursos y el buen manejo de los mismos con la finalidad de lograr óptimos resultados.

Los recursos materiales que constituyen los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos que son indispensables para desarrollar la función educativa. Estos recursos deben ser establecidos de una manera adecuada y cuidadosa con la finalidad de propiciar el desarrollo integral de los estudiantes.

Y por último tenemos los recursos financieros que es elemento indispensable para toda institución ya que para operar se requiere de dinero. Una adecuada administración y

optimización de los recursos financieros propicia la salud y solvencia económica que se requiere para su funcionamiento. Si bien es cierto la finalidad de una institución educativa tanto pública como privada no es de lucro, es necesario contar con capital financiero para su desarrollo y mantenimiento de la misma.

A través de la administración de los recursos la institución educativa debe alcanzar la productividad, considerando que este es un proceso complejo pero de gran importancia para el logro de los objetivos de la institución, del adecuado manejo de los mismos y de su productividad dependerá su éxito.

#### **1.2.1.4. Liderazgo educativo**

B.M Bass (1990) menciona: “el liderazgo es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros”. Los líderes son agentes de cambio, personas cuyos actos afectan más a otros de lo que estos les afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.

Guillen (2006), en base a algunas investigaciones realizadas propone dos enfoques del liderazgo, el enfoque tradicional y el enfoque relacional.

Liderazgo con enfoque tradicional

Este tipo de liderazgo centra su atención en la figura del líder.

- Enfoques de Rasgos y Carismático: Se encuentran en el líder rasgos de personalidad como la capacidad de decisión, conocimientos, adaptabilidad, creatividad prestigio, facilidad de palabra, auto-confianza, popularidad, cooperación.
- Enfoques Comportamental y de Estilos: Tienen comportamientos más o menos enfocados al desempeño de la tarea; más o menos autoritarios, están enfocados a la satisfacción de las personas.
- Modelos cognitivos: Es el líder capaz de procesar la información, buscar los porqués y elaborar los causales que guíen la conducta, es percibido por quienes le observan como el peor o mejor capacitado para decidir, generando mayor o menor aceptación.

- Enfoque situacional: Aparecen variables contingentes o de situación que explican la aparición y comportamiento del líder como son: la estructura de las tareas, el grado de control, la experiencia y habilidades de los subordinados.

#### Enfoques relacionales del liderazgo

Se considera a este como un proceso de influencia mutua entre el líder y seguidor, las dos partes implicadas en la relación.

- Liderazgo transaccional: Que se define como una relación de influencia entendida como intercambio (do ut des), en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.
- Liderazgo transformacional: Que se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromisos y adhesión.
- Liderazgo servidor: Que se define como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza., (pág.170-175).

El éxito organizacional es imposible sin excelencia individual lo que demanda en nosotros un sofisticado tipo de destreza social: Liderazgo, que nos capacite para movilizar grupos de personas en miras del logro de importantes objetivos y que una a la gente en la persecución de un propósito significativo.

#### **1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.**

Según Munch (2010) la finalidad de este tipo de educación abarca dos aspectos: “la formación propedéutica para la incorporación a una educación superior universitaria y la formación para el trabajo en el caso de quienes no prosigan el sistema educativo”. Esta estructura es más compleja que la básica debido a la gran cantidad de disciplinas involucradas y a las exigencias de los saberes involucrados.

En nuestro país en el transcurso de los años se han venido dando falencias en todo nuestro sistema educativo debido a la estabilidad del curriculum al paso de los años, que ha propiciado que los conocimientos no estén de acuerdo a las necesidades de la sociedad actual y futura.

Es por esto que el Ministerio de Educación del Ecuador está implementando el nuevo bachillerato ecuatoriano centrado en las necesidades de los educandos y de los requerimientos de la sociedad.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Art. 89.- menciona que “El Bachillerato prepara a profesionales de nivel medio, de acuerdo con los requerimientos del desarrollo del país; ofrece una formación humanística, científica y tecnológica que habilita al estudiante para que continúe estudios superiores o para que pueda desenvolverse eficientemente en los campos individual, social y profesional”.

Por otro lado el Art. 90 de la LOEI se refiere a que “el plan de estudios del ciclo diversificado comprenderá un grupo de asignaturas comunes para todos los bachilleratos; y las de especialización, específicas para cada una de ellos”.

Art. 91. Bachilleratos.- Los bachilleratos del ciclo diversificado son:

**a). En ciencias, con las especializaciones de:**

- Físico-matemáticas
- Químico-biológicas
- Sociales y
- Educación

**b). Técnicos en:**

Agropecuaria, con las especializaciones:

Industria, con las especializaciones:

Comercio y administración, con las especializaciones

Los bachilleratos y especializaciones que se crearen, de acuerdo con las necesidades del desarrollo socio- económico del país.

El proyecto Nuevo Bachillerato Ecuatoriano propuesto por el Ministerio de Educación contempla la eliminación de las especializaciones en Físico Matemático, Químico Biólogo y Ciencias Sociales.

Según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica, con el propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la

elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

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

De esta manera el bachillerato ecuatoriano obedece a multipropósitos fundamentales para el cambio de la educación en nuestro país; enfocándose en la articulación del currículo de Educación General Básica con las exigencias de la Educación Superior, ofreciendo una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes para que adquieran una formación general completa y evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

#### ***1.2.1.6 Reformas Educativas***

El sistema educativo ecuatoriano ha experimentado muchos cambios en los últimos tiempos los mismos que están basados en el Plan Decenal que fue consensuado en el 2006 y que plantea resolver una variedad de nudos críticos a través del planteamiento de 8 políticas que engloban todo el sistema educativo ecuatoriano.

El objetivo general del Plan Decenal (2006- 2015) es “garantizar la calidad de la educación nacional con equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de los derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana”.

Para el cumplimiento de los siguientes objetivos se plantean ocho políticas a corto, mediano y largo plazo.

La primera política trata sobre la Universalización de la Educación Infantil de 0 a 5 años de edad, que busca brindar una educación infantil de calidad tomando en cuenta el ritmo natural de

crecimiento y aprendizaje, como también fomentando y cimentando los valores, que son los ejes rectores de la formación integral de las personas.

La segunda política es la Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo años, cuyo objetivo permite conseguir una educación de calidad, inclusiva y con equidad, desarrollando en los estudiantes competencias y habilidades que propicien el desenvolvimiento óptimo en la sociedad, valorando sus características y costumbres propias de nuestro país.

La tercera política es la que compete a este tema investigado ya que hace referencia al bachillerato y trata sobre el incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente. Esta política posibilita que los jóvenes ecuatorianos tengan la oportunidad de desarrollar competencias para continuar con los estudios superiores o a su vez incorporarse a la vida laboral, a la par con el desarrollo científico, tecnológico y las necesidades del desarrollo del país.

La política 4 corresponde a la erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa, esto garantiza el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo. Estos programas han dado muchos beneficios a las personas que por una u otra situación no pudieron terminar sus estudios, partiendo desde sus conocimientos previos y ubicándoles en categorías para poder adecuar la enseñanza a sus necesidades.

La quinta política hace referencia al mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas. En la actualidad se está invirtiendo mucho más dinero en la educación en nuestro país, esto ha propiciado que se construyan mejores establecimientos educativos apropiados para la innovación en educación que tanto requerimos.

La política 6 corresponde al mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del sistema nacional de evaluación, ofreciendo a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, y también implementando un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas.

La séptima política es la revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida, de esta manera se busca estimular el ingreso a la

carrera educativa garantizando su permanencia a través la formación inicial, el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

Por último tenemos a la octava política que se refiere al aumento del 0.5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%, esto garantiza que el dinero será invertido con una medida creciente hasta llegar a un nivel en el cual la educación sea bien atendida para mejorar el vivir de los ecuatorianos.

Estas políticas se constituyen en acciones rectoras para el estableciendo de regulaciones en el sistema educativo de nuestro país, cuyo propósito fundamental es formar ciudadanos, hombres y mujeres profundamente comprometidos con el cambio social, que se sientan orgullosos de su identidad nacional, y que se desenvuelvan eficientemente en la sociedad.

### **1.2.2. Análisis de la persona**

Dentro del análisis de la persona Chiavenato (2010) considera a la persona como “un ser transaccional” pues recibe insumos y los relaciona con el ambiente provocando modificaciones en su entorno.

La persona con “un comportamiento dirigido hacia un objetivo” en la que se plantea aspiraciones y metas esforzándose por conseguirlos.

La persona como “modelo de sistema abierto” dirigido a objetivos para lo cual exige capacidades mentales como pensar, decidir, etc., permitiéndole adquirir conocimientos para conocer su ambiente y desenvolverse eficientemente en él.

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

Maya (1995) entiende a la formación como “la acción dirigida a preparar a un sujeto en el ejercicio eficiente para desempeñarse en el proceso de enseñar. Entonces la formación es toda actividad encaminada a capacitar al profesional docente, para su mejor desarrollo como actor central de los procesos educativos.

El Ministerio de Educación del Ecuador menciona que la carrera educativa abarca diferentes etapas: la formación inicial, el ingreso al campo laboral educativo, la formación continua y el acompañamiento pedagógico o institucional. Así, la formación profesional se entiende como un



camino o ruta profesional que permite establecer nuevos enfoques, en base al desempeño de cada docente y a los requerimientos de la sociedad.

#### *1.2.2.1.1 Formación inicial.*

Cartagena & Lorenzo (2003) se refieren a la formación inicial, en el ámbito del sistema educativo, y plantean que tiene como “finalidad la preparación de los alumnos para la actividad en el campo profesional, proporcionándoles de esta manera una formación polivalente que les permita adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida”. En esta incluye tanto la formación profesional de base como la formación profesional específica de grado medio y de grado superior.

En la Educación Secundaria y en el Bachillerato, todos los estudiantes reciben una formación básica de carácter profesional.

La segunda etapa, luego de la elección de la carrera, es la formación inicial. En esta fase, los diagnósticos indican que el problema más significativo es la enorme separación que existe entre la formación recibida y las exigencias de un desempeño eficaz e innovador. Los programas de formación docente inicial suelen estar muy alejados de los problemas reales que un educador debe resolver en su trabajo, particularmente de los problemas que plantea el desempeño con alumnos socialmente desfavorecidos.

La formación inicial específica comprenderá un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable, constituidos por áreas de conocimiento teórico-prácticas en función de los diversos campos profesionales; así como también facilitara la incorporación de los jóvenes a la vida activa, contribuirá a la formación permanente de los ciudadanos y atenderá las demandas de cualificación del sistema productivo.

La formación de los docentes es un proceso permanente, que acompaña todo el desarrollo de la vida profesional. La formación inicial tiene una importancia sustantiva, generando las bases para la intervención estratégica, en su dimensión política, socio-cultural y pedagógica, en las escuelas y en la enseñanza en las aulas.

La formación inicial de los docentes requiere ser pensada e impulsada en función de las necesidades de la sociedad, fortaleciendo el compromiso hacia la fundamentación en valores y

la responsabilidad por los logros de aprendizaje, esto es con el apoyo de todos los miembros de la comunidad educativa y específicamente los docentes.

#### *1.2.2.1.2 Formación profesional docente.*

Hoy en día la profesión docente afronta varios retos tanto en el ámbito de la formación, como en el desempeño profesional diario.

La UNESCO (2008) consciente de esta realidad, ha producido instrumentos normativos como la recomendación OIT/UNESCO de 1966, promoviendo condiciones que faciliten la adopción de políticas para favorecer el desarrollo profesional de educadores. A través de estos mecanismos, la UNESCO contribuye a fortalecer el papel de los docentes como protagonistas fundamentales del cambio educativo. Por esta razón, las políticas educativas de los países andinos, deben buscar las condiciones para su desarrollo integral, desde la formación inicial hasta el servicio profesional en distintos ambientes laborales, incluidos los de la escuela

Por su lado el Ministerio de Educación del Ecuador entre sus las políticas de mejoramiento de la formación inicial docente y de ingreso al magisterio fiscal, está la de desarrollar el perfil profesional óptimo de salida de carreras de formación de docentes. Este perfil se usa para ajustar los procesos de ingreso al magisterio fiscal, de tal forma que entren solo los mejores docentes, es decir, aquellos que demuestran en las pruebas de ingreso que cumplen con este perfil óptimo (selección meritocrática).

En este aspecto se definen estándares de desempeño docente a fin de recoger insumos para el perfil de salida de carreras que forman docentes.

Estos estándares están enfocados a varios aspectos del docente como profesional:

- El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña.
- El docente conoce, comprende y utiliza las principales teorías e investigaciones relacionadas con lo que enseña y su aprendizaje.
- El docente conoce, comprende, implementa y gestiona el currículo nacional.

De esta manera se puede resaltar que, primero se es persona y luego se es profesional es por esto que las habilidades y competencias se deben desarrollar de manera armónica y procesual

que le definen al individuo en el “saber hacer”, en “el ser” y en el “saber actuar” teniendo como norte la convivencia humana y en el aspecto educacional la calidad.

#### *1.2.2.1.3. Formación Técnica*

El diccionario de la pedagogía define a la educación como “el perfeccionamiento intencional de las facultades específicas del hombre”. Estas facultades son principios inmediatos de acción, que requiere que el sujeto actúe en unidad perfeccionando sus habilidades y destrezas para un eficiente desempeño en el campo profesional.

El profesor como educador camina hacia la realización personal (ser), sabiendo encausar hacia ella a los seres que forma (saber/hacer), de modo que cumple su fin en la conjunción de su ser con su saber/ hacer.

El perfeccionamiento profesional del profesor ha de abarcar las dos vertientes de las que venimos hablando: el ser y el saber/hacer, es decir una formación integral de la persona como sujeto único e indispensable para el desarrollo de una educación de calidad.

El perfeccionamiento del ser buscara una sólida formación axiológica, que permita conformar un proyecto de vida con claridad de objetivos y con normas de comportamiento ético para alcanzarlo, de modo que se dé la unidad de vida en el docente, es decir, la congruencia vital entre lo que piense, diga y actúe.

Es así que el perfeccionamiento del saber/ hacer habrá de enfocarse a la actualización de saberes, el aprovechamiento de recursos, a la capacitación didáctica y a la integración optima de la función que desempeñe el profesor en el marco de la institución educativa en la que labore.

#### **1.2.2.2 Formación continua.**

El Ministerio de Educación del Ecuador (2006) a través las políticas del plan decenal toma como punto clave para el mejoramiento de la calidad educativa, la revalorización de la profesión docente y el desarrollo profesional, ya que esto contribuye significativamente pues los maestros constituyen en una parte fundamental e indispensable para el desarrollo del aprendizaje de los individuos.

De esta manera y a través del sistema integral de desarrollo profesional educativo (síprofe) se busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

El síprofe trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país desde el año 2008 organizando convenios con universidades e institutos pedagógicos y focalizándose en cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

En nuestro país se ha tomado como una debilidad prioritaria la capacitación docente es por esto que cada vez se están implementando nuevos proyectos que beneficien a los docentes y a su formación continua. Es aquí donde nace la UNAE, cuya formación continuará en coordinación con el (SíProfe) del Ministerio de Educación que contemple programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesiten actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

Esta formación continua de los docentes en nuestro país está siendo altamente promovida por el Sistema Nacional de Educación, quien se ha propuesto como una de las metas fundamentales para el mejoramiento de la calidad educativa, la actualización permanente en distintos campos tanto de los maestros como de los directivos del magisterio nacional, mejorando y actualizando así sus conocimientos y promoviendo el Buen Vivir.

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

Gros & Silva (2002) menciona que los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional. Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículum caracterizado por contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados. A los alumnos les llega la información por múltiples vías, que pueden ser a través de la televisión, radio, internet, etc; cosa que los profesores no pueden ignorar, pues esta es una realidad actual.

Salomón (1992) ofrece su metáfora respecto a esta modificación del rol del profesor desde transmisor de información, el solista de una flauta al frente de una audiencia poco respetuosa,

al de un diseñador, un guía turístico, un director de orquesta. Bajo esta perspectiva, el papel del profesor debería de cambiar desde una concepción puramente distribuidora de información y conocimiento hacia una persona que es capaz de crear y orquestar ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los alumnos en actividades apropiadas, de manera que los alumnos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañándolos en el proceso de aprendizaje.

	<b>Enseñanza tradicional</b>	<b>Sociedad informacional</b>
Aprendizaje	Transmisión de la información Modelo jerárquico	Centrado en el aprendiz Situado Cooperativo
Modelo de enseñanza	Transmisión y comprobación de que la recepción sea igual a lo transmitido.	Andamiaje Evaluación procesual (transformación como valor)
Currículum	Fijo	Flexible
Tareas	Materiales secuenciados Fijas	Auténticas
Agrupación	Individual Competitiva	Colaboración Comunidades de aprendices
Herramientas	Libros Papel y lápiz	Múltiples formatos: libros, multimedia, Internet, etc.

*Elaborado por: Gros, B. y Silva, J.: La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales*

Comprender lo que se aprende y aprender a aprender son algunos de los aspectos más repetidos en toda la bibliografía sobre el tema, y ello es aplicable tanto a los estudiantes como a los propios profesores. Los cambios en los profesores no pueden hacerse al margen de cómo se comprende el aprendizaje de los propios profesores y, esta comprensión debe presidir los planes de formación inicial y continua del profesorado.

Gros & Silva (2002) concretan en una forma diferente de entender el proceso educativo tal y como se grafica en la siguiente figura

De acuerdo a lo expuesto se puede resaltar que junto a la capacidad de aprender, un elemento que se viene considerando también de gran importancia, es la capacidad para dar respuesta a

los desafíos actuales de las escuelas a través del ejercicio de un correcto liderazgo de los docentes. Esto se puede entender como que un profesor sea capaz de diseñar ambientes de aprendizaje y tenga total capacidad para rentabilizar los diferentes espacios en donde se produce el conocimiento, cambiando su cultura profesional, marcada por el aislamiento y las dificultades para aprender de otros y con otros.

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

Según la revista Iberoamericana de Educación, los docentes necesitan contar con una serie de habilidades y cualidades que les permitan cumplir su rol. En este sentido Moore (2001) menciona que se necesitan unas “habilidades especiales para preparar y presentar un programa de estudios interactivo y participativo de verdad, así como para facilitar y gestionar la participación” pues se trata de docentes cuyo pensamiento y preparación debe estar a un nivel más elevado de lo normal y por ende requiere de mayor complejidad en su planificación.

El Ministerio de Educación (2012) presentan cuatro ámbitos que debe desarrollar un profesional en la docencia: en lo pedagógico, social, técnico y administrativo.

En lo pedagógico el tutor debe acompañar, mediar y retroalimentar al estudiante en su proceso de formación, conduciéndole hacia el aprendizaje individual y grupal, orientándole y aconsejándole cuando el alumno o el grupo así lo requiera.

En lo social, debe poseer habilidades sociales que le permitan crear y mantener una comunidad de aprendizaje donde se respire una atmósfera agradable, debe ser acogedor, empático y estar siempre dispuesta a ayudar.

En lo técnico, debe poseer habilidades mínimas de carácter general relacionadas con el uso de la tecnología, los computadores y las redes.

En lo administrativo utilizar las herramientas que provea el ambiente para este propósito y que permitan crear y gestionar la conferencia, hacer un seguimiento a la participación individual de alumno y general del grupo, y administrar los equipos de trabajo.

Es indispensable que el sistema educativo de nuestro país y concretamente las carreras profesionales ofrezcan a los profesores oportunidades de formación en servicios de excelencia,

relevantes y pertinentes a las distintas funciones que desempeñan según niveles, especialidades y contextos. Esto debido a que de la formación tanto inicial como permanente de la docencia depende el presente y futuro de nuestra sociedad.

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

Según Chavarría (2004), el maestro es “pieza angular” en la calidad del servicio educativo. Las escuelas con altos índices de calidad cuentan con profesores creativos, esforzados y decididos, seguros de sí mismos y amantes de su profesión.

El concepto “maestro” deriva del latín magister, que significa jefe, maestro. Se refiere que a la persona que por ser autoridad en algún campo, influye en la formación de los demás. El maestro es aquel que forma, educa, enseña con el ejemplo. Es por esto que se debe tomar como tarea de primer orden el invertir en la formación didáctica y humana del profesor, el cultivo de la vocación magisterial y revalorizar socialmente al magisterio, con la finalidad de un desarrollo eficiente del país. (pág. 75-76).

Para Chavarría “La formación de un maestro supone integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser, es decir entre su preparación científico-académica, su habilitación didáctica y su formación ética”. Esto es a lo que lo llamamos la integralidad de la persona como ejemplo y propiciadora de conocimientos que es el docente.

Por otro lado para el Ministerio de Educación de Ecuador un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Debido a esta necesidad tan imperante el ME plantea estándares de desempeño docente con el objetivo de fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la educación general básica y para el bachillerato.

Además, los estándares de desempeño profesional docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad. Estos estándares toman consideran al docente de manera integral en el saber, el hacer y el ser.

El saber hace referencia a que el docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, el hacer se refiere a las habilidades para planificar e implementar procesos de enseñanza-aprendizaje, y el ser es el compromiso y formación ética del docente.

Con todo esto podemos decir que el buen maestro debe desarrollar un perfil equilibrado entre lo que sabe, hace y es; tomando siempre como eje de su perfil a su propio ser, lo que él es como persona pues, como sabemos, las palabras mueven pero el ejemplo arrastra.

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

Los cambios sociales y económicos experimentados por el mundo, han insertado en el sistema educativo modificaciones en los aspectos de la formación, el desempeño profesional y la adquisición de competencias básicas y genéricas, para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos promoviendo una educación basada en el desarrollo de competencias para la solución de conflictos cotidianos.

García (2001) considera que por su complejidad el concepto de profesionalización, se caracteriza de manera integral como un “proceso histórico, social y dinámico del ser humano”. Siendo imprescindible pensar en profesionalizar a los docentes, desde la urgente necesidad de educar en la vida y para la vida, con el propósito de reflejar el dinamismo social y cultural de la educación en nuestro país.

Por otro lado Marín (2004) menciona que la profesionalización puede definirse como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral con capacitaciones periódicas, que permitan la ampliación formativa durante el desarrollo del rol dentro del trabajo.

Ludke & Moreira (1999); Tato & Vélez (1997). En investigaciones sobre la profesionalización de la enseñanza llegaron a conclusiones de que en Norteamérica y en la mayoría de los países de cultura anglosajona, toda el área educativa está inmersa en una amplia corriente de profesionalización de los agentes de educación en general y de los docentes en particular. Esto debido a que se ha demostrado que para obtener una educación de calidad se debe tomar la profesionalización de la enseñanza como un punto clave del avance de la sociedad.

De esta manera la profesionalización de la enseñanza y de la formación para la enseñanza constituye un movimiento internacional, en el que intervienen distintos actores y dirigentes



políticos en el área educativa, con nuevas reformas de las instituciones educativas y de ideologías de la formación y de la enseñanza, considerando las necesidades actuales y futuras de nuestra sociedad.

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

Según Chiavenato (2007), “la educación profesional es la educación, institucionalizada o no, que busca preparar al hombre para la vida profesional”. Esto se lo hace en áreas específicas que los recursos humanos requieren, con la finalidad de desempeñar eficientemente su rol dentro de la organización.

Chiavenato comprende tres etapas de la capacitación en niveles formativos:

Formación profesional: “es la educación profesional, institucionalizada o no, que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo”. Se plantean objetivos amplios que pueden ser alcanzados al término de una carrera y buscan calificar a la persona para una futura profesión y mediatos que se pueden lograr a medida que avancen los estudios.

Desarrollo profesional: “es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión”. Esta busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o para que se vuelva más eficiente y productiva en su puesto actual, con miras a asumir funciones más complejas.

Capacitación: “es la educación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función”. Este tipo de capacitación debe ser tomada por la organización como una inversión mas no como un gasto, ya que la capacitación efectuada constantemente proporciona mejores resultados, optimizando recursos y mejorando la calidad del servicio.

Una buena formación inicial es insuficiente sin una formación permanente y una carrera profesional estimulante. Las regulaciones de una carrera profesional no son suficientes para contar con mejores profesores, es indispensable abordar los procesos formativos en profundidad, lo que permitirá que las personas estén constantemente capacitadas para desenvolverse y acoplarse exitosamente al campo laboral.

### **1.2.2.8. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.**

Según Martínez & Prendes (2007) mencionan que el gran motor de esta nueva revolución es, sin duda, “la tecnología de la información y la comunicación que, para lo que interesa aquí, está provocando la aparición de una nueva sociedad marcada” por:

- Los cambios derivados de la (mal) denominada globalización, que inciden en la economía y, como consecuencia en el mercado de trabajo.
- Las innovaciones tecnológicas, que inciden en la competitividad y en la cualificación.
- La información, con incidencia en la velocidad de las transformaciones y en el rápido crecimiento del conocimiento, etc.

De este modo, los nuevos seres humanos habrán de ser personas con más información y, sobre todo, con nuevos modos de tratamiento de esa información, afectados, como el resto de los ámbitos vitales, por el desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación, y lo que ellas están produciendo: un enorme crecimiento de la cantidad de información y de las posibilidades de comunicación y la conversión del conocimiento en un recurso.

El rápido y casi vertiginoso crecimiento de la red internet y la aparición constante de servicios telemáticos hacen inminente e imparable ese futuro que aquí solo apuntamos y que estará marcado por la mundialización o deslocalización en términos más precisos, apoyada en la facilidad para acceder y tratar la información, y para comunicarse.

Con las tecnologías de la información y la comunicación la sociedad, que ya se denomina “de la información” y que deberá evolucionar a ser “de la formación” deberá apoyarse más en la inteligencia, y ser consciente de que esta nueva etapa generara nuevas formas de analfabetismo y de clases sociales.

La relación formación – tecnologías pueden analizarse, desde al menos tres perspectivas distintas:

- ✓ Desde la formación de base necesaria para acercarse a su comprensión y uso, dada su implantación y su incidencia en la conformación de la cultura y en el establecimiento de nuevas formas o nuevos sistemas de relación.

- ✓ Desde la adquisición de nuevos conocimientos necesarios para incorporarse a un mercado laboral cada vez más proclive a su utilización.
- ✓ Desde su utilización como herramienta al servicio de la formación.

En este aspecto la Comisión Europea (1995) afirma que la sociedad del futuro será una sociedad del conocimiento y que en ella, “la educación y la formación serán, más que nunca, los principales vectores de identificación, pertenencia y promoción social. A través de la educación y la formación, adquiridas en el sistema educativo institucional, en la empresa, o de una manera más informal, los individuos serán dueños de su destino y garantizaran su desarrollo” (pág. 16)

Ante la actual eclosión de información la educación deberá ayudar a que los individuos estén realmente mejor informados, a mantener la atención en aquello que realmente importa, a no quedarse en la superficialidad, sino a que esa información genere conocimiento. Estas tecnologías requieren, por sus propias características y potencialidades, transformar los mecanismos intelectuales necesarios a los individuos para el tratamiento de la información, debido fundamentalmente a los cambios que provocan en la concepción del espacio y el tiempo, y también a su capacidad para deslocalizar la información.

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

El ser docente es una tarea noble y a la vez tan importante ya que tienen en sus manos seres humanos que necesitan una guía, un aliado que aúna esfuerzos para cumplir las metas y de esta manera poder insertarse exitosamente al ámbito social.

Parcerisa & Paris (2006) comprende que “la tarea educativa desde una perspectiva a priori significa prever, planificar o diseñar que deseamos o pretendemos y por donde queremos que discurra el proceso de enseñanza aprendizaje”. Dentro de la tarea educativa compromete tanto a docentes como directivos la creación de ambientes de aprendizaje, utilizando distintos tipos de procesos y mejorando día a día la calidad de la intervención educativa.

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

Una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que

contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

El impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento, es complejo.

Es por esto que se han realizado estudios que miden el impacto de los directivos sobre en el aprendizaje de los estudiantes, uno de estos realizado por Marzano (2001) en el cual ha estimado que las características de los estudiantes, nivel socioeconómico, conocimiento previo, interés y aptitud corresponden a un 80% de su rendimiento, mientras que los factores escolares contribuyen en un 20%. Sin embargo, es importante notar que las instituciones educativas sí pueden tener cierta influencia sobre los estudiantes, por ejemplo, sobre su nivel de interés.

Al respecto Leithwood & Wahlstrom, (2010) mencionan que dentro de los factores escolares, se ha estipulado que el impacto de los directivos es el segundo factor más importante después de la influencia del docente. Se ha calculado que el efecto promedio de los directivos contribuye en aproximadamente la cuarta parte del efecto total de factores relacionados a la escuela. Sin embargo, este es el efecto promedio; es decir, puede ser mayor o menor.

En definitiva el directivo como su palabra lo dice y según Rodríguez (1998) “es el responsable de dirigir una institución educativa en cualquiera de los niveles y modalidades de educación, más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder educacional, para lograr los objetivos de una gestión educacional con las condiciones actuales de vida de nuestro país y educando”.

Dentro de esto el Ministerio de Educación del Ecuador ha planteado los estándares de calidad que deben poseer los directivos para promover una educación de calidad en nuestro país. Estos estándares se agrupan en cuatro dimensiones que son:

#### **Dimensión: planificación estratégica**

- El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Plan Educativo Institucional y de planes de mejora.

- El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa.
- El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional.

### **Dimensión: gestión pedagógica**

- El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos.
- El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar.
- El directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes.

### **Dimensión: gestión del talento humano y recursos**

- El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal.
- El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos.
- El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal.
- El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional.

### **Dimensión: clima organizacional y convivencia escolar**

- El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir.
- El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.

Hoy en día la función directiva requiere una gran coordinación de las actividades del personal que labora en la institución y le corresponde al directivo ejercer esta función. En la escuela el directivo actúa como organizador de los trabajadores. Es un elemento clave para propiciar las condiciones favorables del ambiente escolar, lo que haga o deje de hacer el director conlleva a

resultados concretos que fortalecen o disminuyen estas condiciones consideradas como propiciadoras de un trabajo colectivo y participativo entre el personal a su cargo.

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

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

Chavarría (2004) menciona que la función docente además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Chavarría expone también que “la actividad docente está compuesta por cuatro etapas interrelacionadas e interdependientes que se retroalimentan de manera permanente en un proceso continuo: diagnosticar, planear, realizar y evaluar”. (p. 144) A cada una de estas etapas corresponden instrumentos y procedimientos particulares que es necesario manejar con maestría.

Desde la perspectiva de Cooper (1999), pueden identificarse algunas áreas generales de competencia docente, congruentes con la idea de que el profesor apoya al alumno a construir el conocimiento, a crecer como persona y a ubicarse como actor crítico de su entorno.

Dichas áreas de competencia son las siguientes:

1. Conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje, el desarrollo y el comportamiento humano.
2. Despliegue de valores y actitudes que fomenten el aprendizaje y las relaciones humanas genuinas.
3. Dominio de los contenidos o materias que enseña.

4. Control de estrategias de enseñanza que faciliten el aprendizaje del alumno y lo hagan motivante.
5. Conocimiento personal práctico sobre la enseñanza.

Es por esto que un docente debe tener una excelente preparación profesional para saber desenvolverse eficientemente en su campo, no solo dentro del aula, sino también fuera de ella; así mismo ser innovador y estar en constante capacitación.

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

La familia es el fundamento de toda sociedad bien construida, indispensable para el logro del bien común, constituida como la unión más natural y necesaria a la comunidad; es también primera en el orden de la naturaleza, anterior a cualquier otra institución.

De esta manera Chavarría, (2004) se refiere a la familia como la instancia educativa primaria; en donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, por ello, es “el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas”. (p.77).

Partiendo de esto la familia es la célula básica de la sociedad, pues en ella se gesta la vida y se inician las relaciones interpersonales. Así, desde la óptica del derecho natural, no hay institución más cercana a la naturaleza. La familia es una sociedad simple que, apoyada de manera inmediata en ciertos instintos primordiales, nace espontáneamente del mero desarrollo de la vida humana.

Chavarría, considera que los padres son los “educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros cronológicamente, los principales por derecho y deber, los de mayor peso”, estos son permanentes a través del tiempo, están íntimamente relacionados con los chicos por lazos biológicos y axiológicos.

De esta manera la calidad de la educación no se resuelve únicamente en la escuela, sino en toda la sociedad, como responsabilidad compartida, como tarea de todo el país, empezando por la familia.

Al mismo tiempo Baeza (1999) ofrece la metáfora en la que considera la familia como "aula primordial" apunta a cómo en su seno se instaura el proceso de socialización del hombre. Allí se tejen los lazos afectivos primarios, los modos de expresar el afecto, la vivencia del tiempo y, del espacio, las distancias corporales, el lenguaje.

Esta es por excelencia el campo de las relaciones afectivas más profundas y constituye, por lo tanto, uno de los pilares de la identidad de una persona, ya que se entretajan todas las dimensiones humanas más significativas, se plasman y transmiten en la cotidianidad de la vida en familia.

En consecuencia el entorno familiar debe asumir la responsabilidad de la educación inicial del niño y niña, apoyar de manera afectiva, moral y materialmente el proceso educativo, ya que es necesaria una colaboración mutua entre escuela y familia para lograr un aprendizaje significativo.

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

A lo largo del siglo XX el movimiento pedagógico conocido como escuela nueva, revolucionó la metodología para la enseñanza – aprendizaje de la escuela en el cual el alumno de antaño, callado, obediente y repetidor de lo que el profesor le indicaba, tomó el papel central del proceso educativo, asumiendo tareas como investigar, experimentar, exponer, rebatir y proponer.

El Ministerio de Educación (2011) plantea que la función de estudiante es descubrir y reelaborar el contenido, actuar activamente en su propio proceso educativo. Tiene el papel protagónico en el aprendizaje de conocimientos y capacidades para competir y actuar conscientemente y críticamente en la toma de decisiones en un contexto siempre.

Enfatizando esto Monereo (1993) define que la función de los estudiantes es aprender a aprender a través de la intervención con otros agentes sociales padres, hermanos, amigos; y educativos que son los profesores que nos proporcionan estrategias mediante la manifestación de decisiones que toman cuando aprenden y nos permiten practicar e interiorizar la decisión.

Estas estrategias capacitan a los estudiantes a aprender con mayor profundidad y extensión los contenidos. Ellos favorecen a:

- Que se encuentre mayor sentido y satisfacción en lo que se aprende.
- Que aumenten las posibilidades de éxito en las evaluaciones.
- Que atribuyan los buenos resultados a su esfuerzo, estudio y estrategias.



Con la aplicación de estos programas, se colabora de manera activa a la puesta en marcha de los cuatro pilares de la educación recogidos en el informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI, los cuales son:

- Aprender a ser: formando a alumnos/as como personas independientes y autónomas, siendo conscientes de su aprendizaje
- Aprender a conocer: no solo los saberes científicos, sino todo lo que implica el curriculum oculto de una escuela, lo que se debe o no hacer y cómo utilizar los aprendizajes en otras situaciones.
- Aprender a hacer: dotando al alumnado de habilidades para poder utilizarlas en la vida diaria y desenvolverse mejor.
- Aprender a convivir: siendo este el pilar más relevante en cuanto a que prevenimos los conflictos escolares con la educación cívica y el respeto hacia los demás.

Si se tiene en cuenta que a medida que ha pasado el tiempo y avanzado la tecnología se ha promovido cambios relevantes en el sector de la educación, los mismos que consideran a los educandos como el centro del aprendizaje, y es por esto que los docentes deben tomar muy en cuenta las necesidades e intereses que ellos tienen para que la educación sea personalizada y de calidad.

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

Camara (2006), señala que “el interés de los alumnos por aprender ciertos temas y por aprenderlos tan bien que puedan convertirse en maestros para enseñar lo que saben; el interés de los maestros por transformarse en alumnos para aprender lo que deben enseñar y por enseñar con interés lo que conocen bien, hacen que el arte de enseñar y aprender tenga excelentes resultados y se promueva la calidad de la educación de un país”.

El objetivo central de la educación es desarrollar la capacidad de aprender a aprender a partir de textos; aprender a leer con significado y sentido. Se trata de que los alumnos sean autónomos capaces de reconocer sus intereses y de aprender por su cuenta a través de la lectura, del dialogo con sus tutores, sus compañeros, de la utilización de los recursos tecnológicos y de la exposición en público de lo que han aprendido y de su propia actividad como protagonistas de su aprendizaje.

Además en este tema Chiavenato (2007), indica que “enseñar a aprender presupone una relación de instrucción y aprendizaje” (p.402). Instrucción considerada como la enseñanza organizada de una tarea o actividad dadas. Y aprendizaje como aquello instruido que el individuo incorpora a su conducta. Por lo tanto, aprender es modificar la conducta en el sentido de lo que se instruyó. No siempre enseñar del lado del instructor significa aprender del lado del aprendiz. Se debe hacer hincapié en el aprendizaje y no solo en la enseñanza. Por esto en la actualidad se toma como concepto relevante al aprendizaje, más que a la enseñanza, ya que lo que es importante es propiciar circunstancias y ambientes de aprendizaje para poderlos aplicar en la vida diaria.

### **1.3 Cursos de formación.**

Los cursos de formación proveen habilidades, conocimientos y actitudes que desea la organización, considerando los puestos para los cuales las personas deben ser capacitadas.

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

Chiavenato (2007), señala que “la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos relevantes y específicos relativos al trabajo en que se desempeña cada individuo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente en el que se desenvuelven, así como el desarrollo de habilidades y competencias.

Los principales objetivos de la capacitación son:

- Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no solo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración. (pág. 386-387)

De esta manera la capacitación permanente de las personas permite obtener aprendizajes que promoverán un cambio de conducta, orientando esas experiencias hacia un sentido positivo y benéfico hacia la institución educativa y a su persona como individuo eficiente en su trabajo. La

capacitación sigue una secuencia programada y continua, cuyo ciclo se renueva cada vez que se repite y debe estar acorde a las necesidades de los recursos humanos y a la sociedad actual y futura.

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

Dentro de las ventajas que promueven los cursos de capacitación, Chiavenato (2007) considera que sus beneficios no son sólo para el trabajador, sino también para la organización; ya que para ambos constituye la mejor inversión que permite enfrentar los retos del futuro de manera eficiente. Entre las ventajas podemos mencionar:

- Permite al trabajador prepararse para la toma de decisiones y para la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo y la confianza del individuo.
- Ofrece herramientas necesarias en el manejo de conflictos que se den dentro de la organización.
- Logra metas individuales.
- Eleva el nivel de satisfacción en el puesto.
- Mejora la comunicación entre los trabajadores.
- Ayuda a la integración de grupos.
- Transforma el ambiente de trabajo en la empresa, haciendo más agradable la estadía en ella.

Algunos inconvenientes presentados en la capacitación pueden ser:

- ✓ Requiere la elaboración detallada de manuales, planes para lecciones y recursos de presentación para el capacitador.
- ✓ Es posible que los capacitadores no profesionales no hagan uso adecuado de las actividades grupales.
- ✓ Puede ser difícil revisar el contenido de la sesión de capacitación, o el estilo de la presentación de acuerdo con los resultados de la evaluación.
- ✓ Requiere monitoreo central para asegurar que las sesiones se organicen y se lleven a cabo según lo planeado.
- ✓ Los miembros seleccionados del personal que tienen otras habilidades, podrían resultar presentadores o capacitadores ineficientes.

- ✓ Las limitaciones de tiempo pueden comprimir los niveles, al grado de que se pierda la ventaja de trabajar en grupos pequeños.

Entonces es importante hacer un análisis exhaustivo y poner en un balanza los pro y los contra de una capacitación, considerando que el progreso de la educación depende en gran parte de la formación y de la competencia del profesorado, tomando a esta como una inversión y no como un gasto.

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

Chiavenato (2007) señala que la capacitación implica un proceso de cuatro etapas, a saber:

#### 1. Detección de las necesidades de capacitación (diagnóstico).

Es la primera etapa de la capacitación y se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. La detección de las necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles de análisis.

- Nivel de análisis de toda la organización: el sistema organizacional.
- Nivel de análisis de los recursos humanos: el sistema de capacitación.
- Nivel de análisis de las operaciones y tareas: el sistema de adquisición de habilidades.

#### 2. Programa de capacitación para atender las necesidades.

Busca planear como se atenderán las necesidades diagnosticadas: que capacitar, a quienes y como capacitar, a fin de utilizar la tecnología más adecuada para la instrucción.

#### 3. Implementación de la capacitación.

La implementación o realización de la capacitación presupone el binomio formado por el instructor y el aprendizaje. Los aprendices son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la institución que necesitan aprender a mejorar sus conocimientos sobre alguna actividad o trabajo. Los instructores son las personas situadas en el nivel jerárquico cualquiera de la institución, que cuentan con experiencia o están especializadas en determinada actividad o trabajo y que transmiten sus conocimientos a los aprendices.

#### 4. Evaluación de los resultados de la capacitación.

Es la etapa final del proceso de capacitación, busca obtener la retroalimentación del sistema y se puede hacer a nivel organizacional, en el nivel de los recursos humanos o en el nivel de las tareas y las operaciones.

El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos:

- Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta de los capacitados.
- Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas planteadas. (p.389-404).

Por otro lado Chiavenato considera a los recursos que requiere para capacitación como elementos de suma importancia, ya que sin los mismos no se puede impulsar planes ni programas cónsonos con las necesidades detectadas. Así diferencia y selecciona varios tipos de recursos que son:

1. Financieros: mediante la designación presupuestaria que establece la empresa como parte de sus costos de funcionamiento. Aquí se incluyen también lo correspondiente a un porcentaje de las remuneraciones imponibles de sus trabajadores, que se establecen dentro de las partidas de compensaciones e incentivos no financieros de la empresa.
2. Humanos: la función de capacitación es una función de línea y de staff.
3. Institucionales: todos los organismos externos a la empresa, públicos o privados, que realizan una labor de apoyo a la tarea del departamento.
4. Materiales: infraestructura, condiciones para trabajar, materiales.

El hecho de planificar podemos considerarlo como el principio del proceso de capacitación y siendo este paso el primero que debemos dar para anticipar las acciones que vamos a organizar, desarrollar y evaluar, debemos asegurar el éxito del proceso de la capacitación, teniendo en cuenta un gran compromiso y responsabilidad en su aplicación.

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

La formación docente en la actualidad se ha convertido en un reto ya que cada vez nos enfrentamos a nuevos desafíos y a una sociedad cambiante en todo aspecto. Es así que la docencia es considerada el foco de atención primordial para la actualización constante y mejoramiento de la educación, debido a que el desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico es cada vez más versátil.

Martínez (2007) plantea que “ante la actual eclosión de información la educación deberá ayudar a que los individuos estén realmente mejor informados, a mantener la atención en lo que realmente importa, a no quedarse en la superficialidad de los mensajes, a que esa información sobre significado global y, sobre todo, a que esa información genere conocimiento” (pág. 61). Razón por la cual la formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta praxiológica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

En este aspecto en nuestro país el Ministerio de Educación a través de la Universidad Nacional del Ecuador está emprendiendo acciones certeras que contribuyan a “la formación de talento humano del sistema educativo para la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre y democrática mediante la generación de modelos educativos de excelencia caracterizados por rigor científico, enfoque de derechos y de interculturalidad”.

De acuerdo al análisis establecido es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, exigiendo al docente el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica y estén acordes con los desarrollos tecnológicos. Es por esto la necesidad de que los organismos encargados de la educación estén también en constante emprendimiento de proyectos que beneficien la actualización constante de la docencia para que los maestros sean aptos para insertarse y desenvolverse eficientemente en el campo laboral.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto



La institución educativa donde se realizó la investigación es el colegio Quingeo ubicado en la parroquia Quingeo, cantón Cuenca, provincia del Azuay, situada en la zona rural, ofrece desde el Octavo de Básica hasta el Tercero de bachillerato.

Su MISIÓN es dedicarse a formar seres humanos competentes con aptitudes y valores; productivos y emprendedores, útiles para la familia y la sociedad, utilizando nuevas técnicas y tecnologías de acuerdo a nuestra realidad, porque la comunidad de Quingeo y la sociedad exige propuestas nuevas para satisfacer las necesidades de nuestros dicentes, con puntualidad, responsabilidad ética, respetando la equidad de género, creencias y la diversidad cultural.

La VISIÓN planteada de la comunidad educativa del Colegio Quingeo, es en los próximos cinco años mejorar la institución en infraestructura, aspecto pedagógico, científico y humano; en base al trabajo mancomunado de sus integrantes, planificando y ejecutando proyectos, planes y programas acorde a las necesidades de la institución para incorporar a la sociedad bachilleres productivos, competentes, emprendedores que se inserten en el campo laboral y que apoyen al desarrollo integral, procurando cumplir con el mandato constitucional del Buen Vivir.



**TABLA Nº 1: Tipo de institución**

Tipo de institución	f	%
Fiscal	11	100,0
Fiscomisional	0	0,0
Municipal	0	0,0
Particular	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

El tipo de institución educativa investigada es fiscal, entiendo por fiscal a las instituciones cuyo objetivo es la accesibilidad a la educación de toda la población, y generar niveles de instrucción deseables para la obtención de una ventaja competitiva. Está a cargo del gobierno, quien llega a proporcionar la planta física, docente y materiales didácticos, para la realización de los estudios. El gobierno nacional a través del Ministerio de Educación se encarga de organizar y controlar los servicios educativos del país.

**TABLA Nº 2: Tipo de bachillerato que ofrece**

Tipo de bachillerato	f	%
Bachillerato en Ciencias	11	100,0
Bachillerato Técnico	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

El tipo de bachillerato ofrecido en la institución educativa y con el que se trabajó, corresponde al bachillerato en Ciencias, cuyo propósito es que los estudiantes posean conocimientos generales para el posterior acceso a la educación superior. La mayoría de los estudiantes son de escasos recursos económicos, recurren a la institución desde lugares lejanos de la parroquia pues es el único colegio que ofrece el bachillerato.

## 2.2 Participantes



Los participantes de esta investigación son todos los docentes que dictan clases en el primero, segundo y tercero de bachillerato.

**TABLA N° 3: Sexo de los encuestados.**

Sexo de los encuestados	f	%
Masculino	6	54,5
Femenino	5	45,5
<b>TOTAL</b>	11	100,0

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Los sujetos investigados son los docentes que laboran en el Primero, Segundo y Tercero de Bachillerato, se trabajó con toda la población correspondiente a once docentes, de los cuales seis que constituyen 54,5% son varones y cinco que corresponde al 45,5% son mujeres, dando a interpretar que en esta institución existen más varones que mujeres.

**TABLA Nº 4: Estado civil**

Estado civil	f	%
Soltero	4	36,4
Casado	5	45,5
Viudo	0	0,0
Divorciado	1	9,1
No contesta	1	9,1
<b>TOTAL</b>	11	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

En lo que corresponde al estado civil de los docentes el 45,5% son casados, el 36,4% son solteros, el 9,1% es divorciado y el 9,1 no contesta. Esto da interpretar que la mayor parte de los docentes tienen una situación sentimental estable.

**TABLA Nº 5: Edad**

Edad	f	%
20-30 años	1	9,1
31-40 años	2	18,2
41-50 años	3	27,3
51-60 años	0	0,0
61-70 años	0	0,0
Más de 71 años	0	0,0
No contesta	5	45,5
<b>TOTAL</b>	11	100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

En lo que corresponde a la edad de los investigados se puede observar que la mayoría correspondiente al 45,5% prefiere no contestar esta interrogante, de los que contestan el 27,3% oscila entre 41-50 años, el 18,2% entre 31-40 años y un bajo porcentaje del 9,1% tiene entre 20-30 años, esto nos da a interpretar que la mayoría de los docentes tiene ya una gran experiencia en el campo educativo.

**TABLA N° 6: Cargo que desempeña en la Institución**

Cargo que desempeña	f	%
Docente	9	81,8
Técnico Docente	0	0,0
Docente con funciones administrativas	1	9,1
No contesta	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

De toda la población investigada y sobre el cargo que desempeñan los recursos humanos el 81,8% corresponde a docentes, el 9,1% corresponde a docentes con funciones administrativas, siendo este el encargado de liderar la Institución educativa.

**TABLA N° 7: Tipo de relación laboral.**

Tipo de relación laboral	f	%
Contratación indefinida	1	9,1
Nombramiento	8	72,7
Contratación ocasional	2	18,2
Reemplazo	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato.

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

En lo que respecta al tipo de relación laboral se puede observar que el 72,7% tiene una relación laboral estable con nombramiento, lo cual beneficia mucho ya que la seguridad laboral del personal es la motivación para un desempeño eficiente.

**TABLA N° 8: Dedicación de los docentes en la institución que laboran.**

Tiempo de dedicación	f	%
Tiempo completo	10	90,9
Medio tiempo	1	9,1
Por horas	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Se puede observar que el 90,9% de docentes se dedican a un solo establecimiento educativo esto debido a las nuevas políticas del Gobierno ecuatoriano de implementar la jornada laboral de ocho horas para los maestros y el cumplimiento de la política siete del Plan Decenal que considera estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida.

**TABLA N° 9: Nivel de formación académica de los docentes.**

	SEXO				TOTAL	
	FEMENINO		MASCULINO			
Formación académica	f	%	f	%	f	%
Bachillerato	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Lic, Ing, Eco, Arq, (3er nivel)	5	45,5	5	45,5	10	90,9
Especialista (4to nivel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Maestría (4to nivel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
PhD (4to nivel)	0	0,0	0	0,0	0	0,0
No contesta	0	0,0	1	9,1	1	9,1
						100,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Como podemos visualizar tanto los docentes de sexo masculino como femenino tiene igual porcentaje del 45,5% que se refiere a que los docentes tiene una formación de tercer nivel, esto concuerda con la séptima política del Plan Decenal revalorización de la profesión docente y la estimulación del desarrollo profesional permanente.

## 2.3 Diseño y métodos de investigación

### 2.3.1 Diseño de la investigación

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

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

El proceso a desarrollarse en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

### 2.3.2 Métodos de investigación

Se utilizó el **método analítico** a través de la aplicación del cuestionario en el cual se distribuyó preguntas en varios bloques que constan en el análisis de la persona, el análisis organizacional y el análisis de la tarea educativa.

**El método sintético** se utilizó al realizar un análisis global de todos los datos recolectados y al interpretar los mismos, contrarrestándolos con la información científica investigada.

El **método deductivo** es aquél que parte los datos generales aceptados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico, varias suposiciones, esto se realizó a través de la interpretación de los datos recolectados de la investigación de campo.

Y por último el **método estadístico** que se utilizó para el manejo de los datos en la recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación del cuestionario.

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

### **2.4.1 Técnicas de investigación**

En esta investigación se utilizó la **encuesta** con la que se recogió datos que fueron la base de la investigación. Estos datos se obtuvieron a partir del cuestionario que estuvo dividido en seis bloques y dentro de estos un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a toda la población en estudio, formada por personas, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

Otra técnica de investigación es la **lectura** la cual fue utilizada mediante la recopilación de fundamentación relacionada a los temas de la investigación, que permitieron sustentar la teoría necesaria y ampliar conocimientos acerca del tema investigado.

### **2.4.2 Instrumentos de investigación**

Como instrumento de investigación se utilizó el **cuestionario** que es un documento formado por un conjunto seis apartados que son: Datos institucionales, información general del investigado, formación docente, cursos de capacitación, aspectos relacionados a la Institución Educativa y por último en lo relacionado a la práctica pedagógica. Dentro de este bloque consta un sinnúmero de preguntas que están redactadas de forma coherente, organizada, secuenciada y estructurada de acuerdo con una determinada organización por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural, con el fin de que sus respuestas puedan ofrecer toda la información que sea precisa.

El objeto principal del cuestionario es la obtención de información en relación a las percepciones de los docentes investigados sobre el tema tratado. Este instrumento fue la base

para la investigación realizada ya que a partir de su aplicación a los docentes del colegio Quingeo se procedió a tabular la información y posteriormente a organizarla en tablas estadísticas que resumen la información obtenida, para finalmente proceder a interpretarlas, extraer conclusiones y plantear acciones de solución al problema detectado.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento humano**

El talento humano que intervino en esta investigación son:

- ✓ Directivo
- ✓ Docentes
- ✓ Investigadora
- ✓ Tutora

### **2.5.2 Materiales**

Los materiales utilizados son:

- ✓ Guía didáctica de Proyecto de Investigación I
- ✓ Guía didáctica de Proyectos de Investigación II
- ✓ Documentos publicados en el EVA
- ✓ Encuestas
- ✓ Material bibliográfico
- ✓ Internet

### **2.5.3 Económicos**

Los recursos económicos utilizados son de autogestión.

### **2.5.4 Institucionales**

Las instituciones que colaboraron en esta investigación son:

- ✓ Universidad Técnica Particular de Loja
- ✓ Colegio Quingeo

## **2.6 Procedimiento**

La presente investigación se desarrolló en dos fases o etapas correspondientes a los módulos de Proyecto de investigación I correspondiente al ciclo académico noviembre 2012 y Proyecto de investigación II, cuyo periodo académico corresponde a mayo 2013.

Primera fase: En el módulo de Proyecto de investigación I se realizó la asesoría por parte del docente de la materia, para posteriormente realizar el primer acercamiento y seleccionar una



institución educativa que contara con el bachillerato, seguidamente se procedió a solicitar al líder educativo su respectiva aprobación de la realización la investigación.

Luego de esto se continuó con la investigación de campo, en donde a través de la técnica de la encuesta se procedió a aplicar un cuestionario estructurado por parte del equipo de planificación de la universidad Técnica Particular de Loja, a todos los docentes de bachillerato del colegio Quingeo, puesto que es un número pequeño que se puede trabajar con toda la población existente.

A la par de esta fase se realizó la investigación de fuentes bibliográficas que sustentaren el tema propuesto, y así se eligió la documentación que conformó el marco conceptual para definir y delimitar los temas y subtemas sugeridos por la UTPL, relacionándoles con la investigación de campo y acoplándoles al entorno de trabajo.

La segunda fase correspondiente a Proyecto de investigación II se refiere al análisis, interpretación e integración de los resultados. Esto se hizo a través de las conexiones entre información científica investigada y datos recolectados con instrumentos aplicados. Para lo cual la autora en base a una exhaustiva revisión documental de los libros, internet y otras fuentes de consulta conceptualizó las dimensiones y las categorías previamente establecidas.

Con los datos procesados y la información ya recolectada se procedió a hacer un análisis exhaustivo de las necesidades de capacitación de los docentes y a estructurar un curso de formación que fuere aplicable a dicha población.

Se culmina con todo el trabajo escrito ya estructurado correctamente de acuerdo a las sugerencias de la directora del trabajo de fin de carrera y sus respectivas correcciones para su posterior sustentación y defensa.

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

## Cuestionario “Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato”

### 3.1 Necesidades formativas

Las necesidades formativas de los docentes es considerada como la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo. Estas necesidades requieren un tratamiento constante y una capacitación oportuna debido a las reformas y regulaciones constantes del sistema educativo tanto a nivel nacional como internacional, considerando que la educación es la base de la sociedad.

**TABLA N° 10: Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo**

Ámbito educativo	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	7	63,6
Doctor en Educación	0	0,0
Psicólogo educativo	0	0,0
Psicopedagogo	0	0,0
Otra Ámbito	0	0,0
No contesta	4	36,4
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Los recursos humanos existentes en esta institución en un 63,6% poseen un título de pregrado relacionado al ámbito educativo y un 36,4% pertenecen a otras profesiones lo que nos da a interpretar que como menciona Munch, 2010 además de las competencias habilidades y requisitos que la institución defina, para “laborar en un centro educativo implica la exigencia de poseer vocación de servicio...”. Esto exige también una constante actualización en los conocimientos pedagógicos para efectuar eficientemente el aprendizaje del alumnado.

**TABLA Nº 11: Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

Otras profesiones	f	%
Ingeniero	2	18,2
Arquitecto	0	0,0
Contador	1	9,1
Abogado	0	0,0
Economista	0	0,0
Médico	0	0,0
Veterinario	0	0,0
Otras profesiones	1	9,1
No contesta	7	63,6
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Con respecto a la titulación de los docentes en otras ramas que no sea el campo educativo, el 36,4% de docentes tienen títulos pertenecientes a otras profesiones, de las cuales el 18,2% son ingenieros, el 9,1% es contador y el otro 9,1% corresponde a otra profesión que es Sociología. Con estos datos podemos verificar que existen en la actualidad varios maestros que tienen otras profesiones, esto puede tener su ventaja debido a que tienen conocimientos necesarios para infundir a los estudiantes, pero también puede tener su desventaja ya que existe un déficit de pedagogía; o sea el saber enseñar.

**TABLA Nº 12: Si posee título de postgrado, este tiene relación con**

Ámbito	f	%
Ámbito educativo	1	9,1
Otros ámbitos	0	0,0
No contesta	10	90,9
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

En cuanto a lo referente al título de postgrado se puede interpretar que un mínimo porcentaje del 9,1% de docentes tiene un título de postgrado relacionado con el ámbito educativo, y el 90,9% de docentes no contesta, cabe deducir que no cuenta con un título de cuarto nivel. Lo

cual se puede interpretar como una debilidad institucional ya que en la actualidad las leyes y reglamentos y la misma sociedad requiere personal en constante actualización.

**TABLA N° 13: Le resulta atractivo seguir un programa de formación de cuarto nivel**

Alternativas	f	%
Si	3	27,3
No	5	45,5
No contesta	3	27,3
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Como podemos observar el porcentaje más alto es del 45,5% que corresponde a los docentes que no tienen interés por prepararse con estudios de cuarto nivel, es sorprendente que solo un 27,3% de maestros tenga la predisposición para superarse y obtener este nivel de estudios. Esto se convierte en un aspecto desfavorable ya que la formación de cuarto nivel de los docentes es una necesidad imperante en todo el campo educativo.

**TABLA N° 14: En que le gustaría formarse**

Alternativas	f	%
Maestría	3	27,3
PhD	0	0,0
No contesta	8	72,7
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

En lo que se refiere a la inclinación de formación profesional el 27,3% correspondiente a tres docentes desea obtener una maestría en Inglés, Gerencia educativa y la otra persona no especifica el ámbito educativo; un porcentaje elevado del 72,7% no contesta pues no les interesa obtener un título de mayor jerarquía. Esto es considerado como una debilidad ya que en la actualidad necesitamos docentes con la mayor preparación posible para poder desenvolverse efectivamente en el campo educativo.

**TABLA N° 15: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos**

Importancia	f	%
Si	10	90,9
No	0	0,0
No contesta	1	9,1
<b>TOTAL</b>	11	100,0

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Sobre la pregunta si le parecería importante seguirse capacitándose, tenemos un alto porcentaje del 90,9% correspondiente a 10 de los 11 maestros que están dispuestos a capacitarse constantemente. Esto es positivo ya que como menciona Hoyler (1970): que considera que la capacitación es una “inversión de la empresa que tiene la intención de capacitar el equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre su desempeño presente y los objetivos y logros propuestos”. Es por esto que el Ministerio de Educación trabaja constantemente a través del programa Síprofe, propiciando capacitaciones en los temas relevantes y que han sido detectados como debilidades en las pruebas SER, esto con el objetivo de obtener mejores resultados y la calidad educativa.

**TABLA N° 16: Forma en la que le gustaría recibir el curso de capacitación al profesional.**

Forma de capacitación	f	%
Presencial	5	45,5
Semipresencial	0	0,0
A distancia	3	27,3
Virtual/por internet	2	18,2
No contesta	1	9,1

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Según la preferencia para recibir los cursos de formación, los docentes expresan en un 45,5% que prefieren la modalidad presencial, ya que se consideran algunas horas de explicación y aclaración metodológica de cómo aplicar lo teórico a la práctica diaria. Cabe mencionar

también que al 27,3% de docentes le gustaría recibirlos a distancia, esto por motivos de falta de tiempo al asistir a una institución presencial.

**TABLA N° 17: Días preferidos para recibir la capacitación.**

Días	f	%
De lunes a viernes	2	18,2
Fines de semana	5	45,5
No contesta	4	36,4
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato*

*Autora: Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo*

Mediante la investigación se puede determinar que los días preferidos para recibir los cursos de formación en un 45,5% son los fines de semana, esto debido a que en la actualidad la jornada laboral de ocho horas diarias no permite asistir regularmente a la capacitación en días ordinarios.

**TABLA N° 18: Temáticas en las que le gustaría capacitarse al profesional**

Temáticas	f	%
Pedagogía educativa	4	36,4
Teorías de aprendizaje	2	18,2
Valores y educación	2	18,2
Gerencia/Gestión educativa	1	9,1
Psicopedagogía	1	9,1
Métodos y recursos didácticos	3	27,3
Diseño y planificación curricular	4	36,4
Evaluación del aprendizaje	6	54,5
Políticas educativas para la administración	1	9,1
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	27,3
Formación en temas de mi especialidad	3	27,3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	18,2
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	9,1

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato*

*Autora: Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo*

En cuanto a las temáticas preferidas para la capacitación, tenemos con un 54,5% a la evaluación de los aprendizajes, al respecto Valenzuela (2004) menciona que el objetivo del aprendizaje debe ser la conducta que el alumno ejecutará al concluir una unidad de un ciclo de instrucción en lo referente a lo cognoscitivo, afectivo y psicomotriz. Es por esto que los docentes deben estar capacitados y actualizados en evaluación del y para el aprendizaje, ya que en este aspecto se han dado los mayores cambios, al pasar de la evaluación de los conocimientos a la evaluación de las destrezas, entendidas como el saber hacer de los estudiantes. Este aspecto es de total relevancia, pues constituye la base de la práctica educativa para conseguir la calidad de la educación y el Buen Vivir.

**TABLA N° 19: Obstáculos que impiden la capacitación del profesional.**

<b>Obstáculos presentados</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Falta de tiempo	8	72,7
Altos costos de los cursos o capacitaciones	0	0,0
Falta de información	2	18,2
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución donde labora	1	9,1
Falta de temas acordes con su preferencia	3	27,3
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,0
Otros	1	9,1

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Existe el interés por los cursos de capacitación, pero también existen obstáculos; es así que podemos mencionar que el 72, 7% corresponden a la falta de tiempo que los docentes poseen al desarrollar esta actividad. Al respecto Chiavenato (2007) coincide que este obstáculo como es la falta de tiempo pueden comprimir los niveles, al grado de que se pierda la ventaja de trabajar en grupos pequeños, tomando en cuenta que esta es una estrategia para enriquecerse mutuamente y poder sacar el mayor provecho posible a la capacitación a través de la interacción social. Como compensación a este asunto el Ministerio de Educación ha implementa una política de conceder un porcentaje de horas complementarias para la capacitación de la docencia y de esta manera incentivar la actualización constante.



**TABLA N° 20: Motivos por los cuales el profesional asiste a los cursos de capacitación.**

Motivos	f	%
La relación del curso con la actividad docente	5	45,5
El prestigio del ponente	0	0,0
Obligatoriedad de asistencia	1	9,1
Favorecen mi ascenso profesional	3	27,3
La facilidad de los horarios	0	0,0
Lugar donde se realizó el evento	1	9,1
Me gusta capacitarse	5	45,5
Otros	0	0,0

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

En lo que se refiere a los resultados de la investigación los motivos por los que los profesionales en la educación asisten a los cursos de capacitación tenemos con un 45,5% al gusto por capacitarse, como también a la relación existente de los cursos con la actividad docente desarrollada en el campo laboral en el que se desenvuelve.

En realidad son muchos los aspectos por los que los maestros necesitan capacitarse continuamente, ya que en la actualidad se debe tomar una nueva visión de la educación, basada en el aprendizaje más no en la enseñanza.

**TABLA N° 21: Motivos por los cuales se imparten los cursos /capacitaciones.**

Motivos	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	4	36,4
Falta de cualificación profesional	3	27,3
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	27,3
Actualización de leyes y reglamentos	7	63,6
Requerimientos personales	1	9,1
Otros	0	0,0
No contesta	1	9,1

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

De acuerdo a la opinión de los encuestados el 63,6% dice que los motivos por los cuales se imparte los cursos de capacitación es la constante actualización de leyes y reglamentos en lo referente a la educación.

Al respecto Mertens, (2000) afirma que la necesidad de una capacitación constante depende en buena medida, de la evolución que ha tenido el sector educativo en cuanto a incorporar aspectos de lo que se entiende por una formación basada en competencias: la alternancia entre teoría y práctica, la evaluación a partir de criterios de desempeño en vez de conocimientos solamente, una visión integradora de las materias a enseñar y los ritmos individualizados de avance de los estudiantes.

Por lo tanto existen múltiples aspectos por los que los docentes necesitan ser capacitados ya que tanto las reformas en leyes educativas y la sociedad del conocimiento genera necesidades que llevaran a la calidad de la educación de los ecuatorianos y ecuatorianas.

**TABLA N° 22: Aspecto de mayor importancia en el desarrollo de un curso o capacitación**

Aspectos	f	%
Aspectos teóricos	0	0,0
Aspectos técnicos/ prácticos	4	36,4
Ambos	7	63,6
<b>TOTAL</b>	11	100,0

*Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato*

*Autora: Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo*

Con lo referente a los aspectos de mayor importancia en un curso de capacitación el 63,6% de docentes valoran tanto los aspectos teóricos como prácticos. Sobre el tema Clemente (2007) menciona que la teoría constituye un conjunto de leyes, enunciados e hipótesis que configuran un corpus de conocimiento científico, sistematizado y organizado, que permite derivar a partir de estos fundamentos reglas de actuación. La práctica se constituye en el saber hacer.

Esta teoría concuerda con los resultados obtenidos pues la teoría y la práctica debe interactuar de manera dinámica para conseguir un aprendizaje duradero y aplicable a la vida diaria.

### 3.2 Análisis de la formación

En la actualidad se debe realizar un análisis profundo de las reales necesidades de formación de cada uno de los docentes, con la finalidad de poder ofrecer una formación adecuada y adaptada a las necesidades, primeramente de los individuos y luego de la sociedad. Por consiguiente es indispensable la aplicación de estrategias certeras para conseguir un equilibrio entre oferta educativa y demanda de formación.

Es aquí donde la investigación realiza un sondeo sobre la formación de los docentes en aspectos educativos y sus principales necesidades de formación, con el único propósito de mejorar la calidad de la educativa de nuestro país.

**TABLA Nº 23: Cursos promovidos en la institución educativa investigada.**

Cursos en la institución educativa	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	3	27,3	8	72,7	0	0	11	100
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación	5	45,5	6	54,5	0	0,0	11	100

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Podemos interpretar con un porcentaje del 72,7% que la institución educativa no ha promovido cursos de formación en los últimos años, como también un 54,5% que desconoce sobre la existencia de proyectos de cursos de formación, se ha podido observar también que en este tema las opiniones están divididas pues un 45,5% tiene conocimiento de que si existen cursos de formación elaborándose, esto puede deberse a la falta de comunicación existente entre personal docente y directivos, y la falta de participación activa en dicha actividad de todos sus integrantes.

**TABLA N° 24: Los cursos que se están desarrollando en la institución investigada son en función.**

<b>Función de los cursos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Áreas del conocimiento	1	9,1
Necesidades de actualización curricular	1	9,1
Leyes y reglamentos	2	18,2
Asignaturas que usted imparte	5	45,5
Reforma curricular	3	27,3
Planificación y Programación curricular	0	0,0
Otras	2	18,2

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Se observa que los cursos de formación impartidos en la institución educativa en un 45,5% son con relación a las asignaturas que el docente imparte, en este tema Chiavenato (2007) menciona que es importante el “desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras”. Esto ya que los conocimientos adquiridos podrán ser aplicados directamente en la tarea que el docente realiza.

**TABLA N° 25: Los directivos de la institución fomentan la participación del profesorado en cursos de formación permanente.**

<b>Alternativas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre	4	36,4
Casi siempre	2	18,2
A veces	4	36,4
Rara vez	1	9,1
Nunca	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Es aquí donde podemos identificar la falta de comunicación entre recursos humanos de la institución pues el 36,4% opina que los directivos fomentan la participación a veces y con igual porcentaje dicen que siempre fomentan la participación, esto puede perjudicar la relaciones ya que la comunicación es fundamental para la participación activa y la calidad del servicio en un centro educativo.

### 3.3 La tarea educativa

Debido a la incidencia de los cambios que se están produciendo en la sociedad, es indispensable plasmar una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional, ya que roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículum caracterizado por contenidos académicos que hoy en día resultan inadecuados. Es por esto la necesidad de redefinir el verdadero rol del docente en la tarea educativa, ya que contamos con un currículum adaptado a las individualidades de los estudiantes para ofrecer una educación de calidad y calidez, que incluya a toda la población.

**TABLA N° 26: Las materias que imparte tienen relación con su formación**

Relación	f	%
Si	11	100,0
No	0	0,0
No contesta	0	0,0
<b>TOTAL</b>	11	100,0

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Al observar los resultados se deduce que el 100% de las profesiones de los docentes están relacionadas hacia la Carrera Educativa esto es positivo ya que como menciona Chiavenato (2007) “hay que elegir el hombre adecuado para el sitio adecuado” esto con la “intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”. En nuestro país en la actualidad existe una discrepancia en este tema ya que se ha convocado a muchos profesionales de las distintas ramas para que opten por ser maestros, esto tiene sus pros y contras, ya que por un lado poseen una amplitud de conocimientos y por otro necesitan conocimientos pedagógicos y didácticos necesarios para saber enseñar.

**TABLA N° 27: Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.**

Años de bachillerato	f	%
Primero, Segundo y Tercer año	5	45,5
Primero y Segundo	1	9,1
Segundo y Tercero	1	9,1
Primero y Tercero	1	9,1
Primero	1	9,1
Segundo	0	0,0
Tercero	2	18,2
<b>TOTAL</b>	11	100,0

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Visualizamos que el 45,5% correspondiente a cinco docentes de esta institución imparten sus asignaturas en los tres años de bachillerato y el porcentaje restante imparten sus materias a uno o dos años de bachillerato. Esto se debe al número reducido de estudiantes que existe en la institución, beneficiando en este aspecto al estudiantado ya que se puede estar en constante interacción profesor- estudiantes.

**TABLA N° 28: La persona en el contexto formativo.**

Items	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0	0	0	0	1	9,1	6	54,5	4	36,4	0	0	11	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	1	9,1	4	36,4	6	54,5	0	0	11	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	2	18,2	4	36,4	5	45,5	0	0	11	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	0	0,0	5	45,5	6	54,5	0	0	11	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	3	27,3	3	27,3	4	36,4	1	9,1	11	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0	1	9,1	5	45,5	5	45,5	0	0	11	100
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	0	0	2	18,2	4	36,4	5	45,5	0	0	11	100

Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	1	9,1	4	36,4	6	54,5	0	0	11	100
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	1	9,1	2	18,2	3	27,3	5	45,5	0	0	11	100
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	1	9,1	3	27,3	7	63,6	0	0	11	100
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	0	0	1	9,1	5	45,5	4	36,4	1	9,1	11	100
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0,0	4	36,4	7	63,6	0	0	11	100
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	1	9,1	4	36,4	6	54,5	0	0	11	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	1	9,1	5	45,5	5	45,5	0	0	11	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	0	0,0	6	54,5	5	45,5	0	0	11	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	1	9,1	3	27,3	7	63,6	0	0	11	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Según los resultados de los instrumentos de investigación y analizando a la persona podemos resaltar los puntos fuertes de los docentes como que en un 63,6% la formación profesional recibida, le provee la capacidad para orientar el aprendizaje de los estudiantes tomando en cuenta las diferentes características étnicas del país, ya que contamos con una diversidad cultural que nos enorgullece. Como también en un 63,6% la formación profesional y capacitación constante permite el diseño y desarrollo estrategias que fortalecen la comunicación oral y escrita adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida y desarrollen el pensamiento crítico, ya que esto prima en la sociedad del conocimiento en la que nos encontramos.

Por otro lado tenemos un 27% de los docentes que tiene algo de desconocimiento sobre aspectos relacionados con la psicología del estudiante, aspecto muy relevante para complementar su tarea educativa. Tenemos así también un porcentaje del 18% de docentes que desconoce aspectos sobre el manejo de las TIC y las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, esto influye también en que no se pueda orientar a los estudiantes en el tema de la tecnología, siendo esta una desventaja para la institución pues

hoy en día necesitamos actualizar nuestros conocimientos permanentemente ya que este tema está convirtiéndonos en nuevos analfabetos.

**TABLA N° 29: La organización y la formación.**

Items	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	1	9,1	5	45,5	5	45,5	0	0	11	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	0	0,0	6	54,5	4	36,4	1	9,1	11	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	0	0	1	9,1	5	45,5	4	36,4	1	9,1	11	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	3	27,3	5	45,5	3	27,3	0	0	11	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	0	0	0	0,0	5	45,5	6	54,5	0	0	11	100
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0	0	0	1	9,1	4	36,4	6	54,5	0	0	11	100
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0	1	9,1	2	18,2	6	54,5	2	18,2	0	0	11	100
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	1	9,1	6	54,5	4	36,4	0	0	11	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	0	0	5	45,5	1	9	5	45,5	0	0	11	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	0	0	3	27,3	2	18,2	6	54,5	0	0	11	100
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	1	9,1	5	45,5	4	36,4	1	9,1	0	0	11	100
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0	1	9,1	2	18,2	4	36,4	4	36,4	0	0	11	100



Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	9,1	0	0,0	5	45,5	4	36,4	1	9,1	11	100
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	1	9,1	1	9,1	4	36,4	5	45,5	0	0	11	100
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la y asignatura del profesor)	0	0	0	0	2	18,2	4	36,4	5	45,5	0	0	11	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	2	18,2	3	27,3	6	54,5	0	0	11	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Según Chiavenato (2007) la organización es un sistema de comportamientos sociales interrelacionados de numerosas personas que son los integrantes de la organización. El equilibrio organizacional refleja el éxito de la organización al “remunerar” a sus integrantes con incentivos adecuados y motivarlos para continuar con sus contribuciones a la organización, garantizando así su supervivencia y eficacia.

Con la fundamentación de Chiavenato se realiza el análisis organizacional de la institución educativa investigada, donde podemos constatar a través de los porcentajes más altos como el 54,5% en que los docentes perciben y analizan los aspectos sobre el clima organizacional correspondiente a la motivación, participación, satisfacción y rendimiento de los docentes en el trabajo. El 54,5% de los docentes conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución y por ende sabe cómo desenvolverse y cooperar para el bienestar institucional. Así mismo el 54,5% manifiesta que usa problemas reales en la práctica docente, aspecto positivo pues se debe preparar a los estudiantes para la vida. Estos aspectos favorecen a la institución pues propicia un buen clima laboral que incentiva al trabajo de los integrantes y la eficacia en su desempeño laboral.

En contraposición a los resultados anteriores podemos resaltar algunos puntos débiles entre ellos con un 45,5% considerado con un porcentaje alto debido a que se localiza en el nivel (3) se puede inferir que los docentes no plantean, ejecutan y hacen el seguimientos de proyectos educativos tanto de las autoridades como de los docentes y estudiantes, esto puede suceder en el caso de que la institución no incentive a la involucración de la comunidad educativa en los diferentes proyectos emprendidos. También podemos resaltar que un porcentaje del 45,5% de docentes desconoce del tema de inclusión educativa por lo que los estudiantes con necesidades educativas especiales, no están siendo incluidos de manera eficaz en la institución ya que la planificación no es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación

especial e inclusiva para poder brindar una educación de calidad a toda la población, como se establece en el art. 4 de la LOEI sobre el derecho a la educación.

**TABLA Nº 30: La Tarea Educativa**

Items	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0,0	4	36,4	7	63,6	0	0	11	100
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	0	0,0	4	36,4	7	63,6	0	0	11	100
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	1	9,1	4	36,4	6	54,5	0	0	11	100
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	0	0	3	27,3	4	36,4	4	36,4	0	0	11	100
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	1	9,1	4	36,4	6	54,5	0	0	11	100
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	3	27,3	3	27,3	5	45,5	0	0	11	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	1	9,1	3	27,3	6	54,5	1	9	11	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	0	0	3	27,3	4	36,4	4	36,4	0	0	11	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	2	18,2	4	36,4	5	45,5	0	0	11	100
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	0	0	5	45,5	2	18,2	4	36,4	0	0	11	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	0	0,0	4	36,4	7	63,6	0	0	11	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	0	0,0	3	27,3	7	63,6	1	9	11	100

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

**Autora:** Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Chavarría (2004) menciona que la tarea educativa no solo comprende la asignación académica, sino que también las actividades curriculares no lectivas, como el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Es por esto que la tarea de un docente es muy amplia y diversificada que propicia la actualización permanente de los recursos humanos y la adaptación de los maestros a las necesidades de los estudiantes.

Basados en esta teoría podemos determinar puntos positivos en el análisis de la tarea educativa puesto que el 63,6% de los docentes investigados planifica tomando en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, despertando así el interés por aprender. El 63,6% aplica un proceso evaluativo que incluye la evaluación diagnóstica permitiendo visualizar el estado en que se encuentra el individuo para poder partir, la formativa que es la evaluación para el aprendizaje y por último la sumativa que es la evaluación propiamente del aprendizaje, esto basado en el reglamento a la LOEI, que plantea que en la educación se debe evaluar de manera continua. En igual porcentaje del 63,6% podemos inferir que la aplicación de la planificación es dirigida mediante el planteamiento de objetivos específicos de aprendizaje y aplicados a través de la utilización de recursos del medio con la finalidad de que los estudiantes alcancen dichos aprendizajes que puedan ser significados. En lo que se refiere a la evaluación de aprendizaje en un 54,5% se puede determinar que ya se está incluyendo la evaluación de destrezas con criterio de desempeño y no de conocimientos, ya que hoy en día se debe valorar el saber hacer más que el conocer.

Por lo contrario es indispensable mencionar que un 45,5% tiene la debilidad en la aplicación de técnicas para la acción tutorial como la entrevista y el cuestionario. Así como también el 27,3% no identifica adecuadamente a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo, etc, esto provoca que dichos estudiantes tengan desventajas en el aprendizaje y sean tratados inadecuadamente en la institución. También en un porcentaje del 27,3% de docentes tienen desconocimiento de la utilización y aplicación de medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos), con esto se puede demostrar que si existe aún la necesidad de actualización en la tecnología y sus

grandes beneficios y aplicaciones en la educación, esto se puede dar también la necesidad imperante de que las aulas de las instituciones educativas sean dotadas de proyectores, pizarras digitales, televisores, etc.

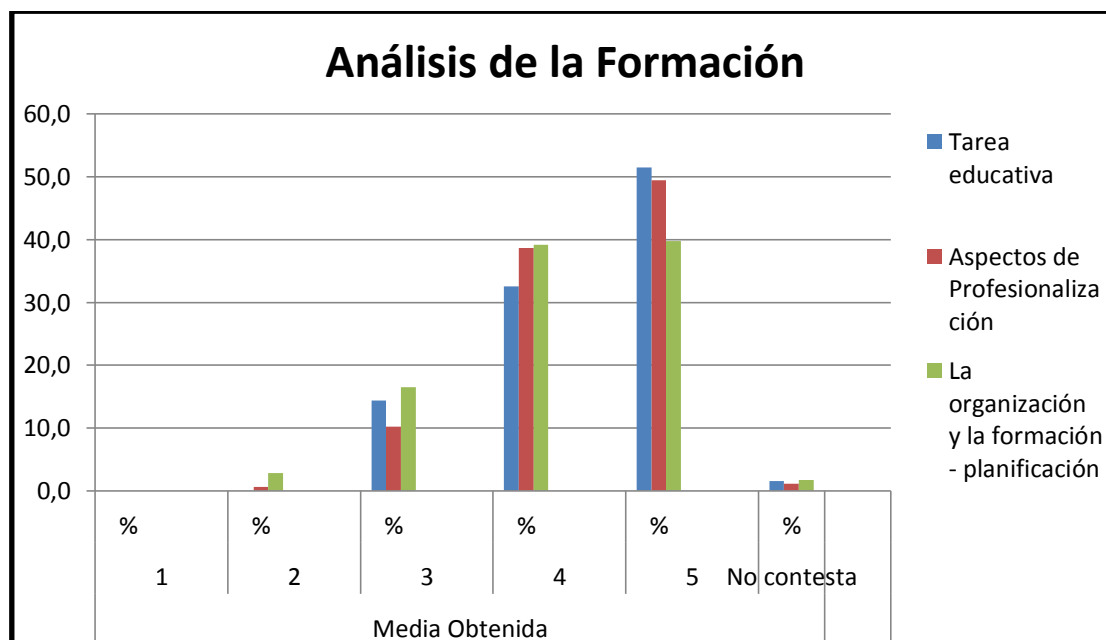
Con los resultados expuestos anteriormente se podría decir que los docentes requieren una capacitación y actualización de conocimientos y estrategias de manera permanente ya que su rol así lo requiere, puesto que de los maestros depende la superación de la sociedad.

**TABLA Nº 31: Media obtenida sobre el análisis de la formación.**

Análisis de la formación	Media Obtenida												Total
	1		2		3		4		5		No contesta		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Tarea educativa	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	14,4	43,0	32,6	68,0	51,5	2,0	1,5	100,0
Aspectos de Profesionalización	0,0	0,0	1,0	0,6	18,0	10,2	68,0	38,6	87,0	49,4	2,0	1,1	100,0
La organización y la formación – planificación	0,0	0,0	5,0	2,8	29,0	16,5	69,0	39,2	70,0	39,8	3,0	1,7	100,0

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo



La formación de un maestro supone integración y equilibrio entre su preparación científico-académica, su habilitación didáctica y su formación ética (Chavarría 2004). Esto es a lo que lo llamamos la integralidad de la persona como ejemplo y propiciadora de destrezas.

Por ello se ha permitido hacer un análisis general de la formación docente en la que tenemos tres aspectos: la tarea educativa, la profesionalización y la organización formación-planificación. Cuyos resultados se pueden visualizar en la media obtenida preponderante (cinco). En el aspecto de la tarea educativa tenemos un 51,5% y podemos entender que los docentes están cumpliendo con un buen porcentaje en lo que se refiere a planificaciones y organización curricular. En la profesionalización el porcentaje del 49,4% nos indica que los docentes se encuentran en buen nivel de formación en aspectos generales de la docencia, como son sus conocimientos. Y por último en lo referente a la organización formación-planificación tenemos un 39,8% de docentes que conoce, planifica y ejecuta correctamente programas y planificaciones en base a las leyes y normas establecidas en el área educativa. Si bien es cierto que los porcentajes más altos están ubicados en la media (5) considerada como la más alta, cabe recalcar que existen prácticamente el otro cincuenta por ciento que no precisamente está cumpliendo a cabalidad con su tarea, esto puede localizarse como una debilidad ya que en la actualidad necesitamos un cumplimiento del cien por ciento para llegar a la tan ansiada calidad de la educación de nuestro país.

### **3.4 Los cursos de formación.**

Los cursos de formación tienen un proceso educativo de corto plazo, es aplicado de manera sistemática y organizada, con la finalidad que las personas adquieren conocimientos, desarrollen habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Estas habilidades son específicas al rol que desempeñan cada uno de los individuos en el trabajo.

En este aspecto los cuestionarios aplicados a los docentes arrojaron los siguientes resultados:

**TABLA Nº 32: Número de cursos recibidos en los dos últimos años**

Número de cursos	f	%
Uno	1	9,1
Dos	5	45,5
Tres	2	18,2
Cuatro	1	9,1
No contesta	2	18,2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

En lo que respecta a los cursos recibidos por los docentes en los últimos años se puede identificar que el 45,5% del personal ha recibido un promedio de dos cursos en los dos últimos años, lo que se interpreta que si existe constante interés por participar en cursos de formación. Esto se debe a que como menciona Chiavenato (2007): “La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias”. Esto les facilita a los docentes a alcanzar los objetivos, la eficiencia y la eficacia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**TABLA Nº 33 Total de horas recibidas en los cursos de capacitación**

Rango de horas	f	%
0-25	0	0,0
26 -50	2	18,2
51-75	3	27,3
76-100	1	9,1
Más de 100	3	27,3
No contesta	2	18,2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Refiriéndose al total de horas recibidas de cursos de capacitación el 27,3% oscila entre 51-75 horas, con el mismo porcentaje tenemos docentes que han recibido un aproximado de más de 100 horas en total de cursos de formación. Esto concuerda con los resultados de la tabla anterior que demuestra el interés y la participación activa en la formación permanente.

**TABLA Nº 34: Hace cuánto tiempo realizó el curso.**

Rango de tiempo del último curso	f	%
0-5 meses	3	27,3
6-10 meses	2	18,2
11-15 meses	2	18,2
16-20 meses	0	0,0
21-24 meses	2	18,2
Más de 25 meses	1	9,1
No contesta	1	9,1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

En lo que respecta a hace cuánto tiempo realizo el último curso los resultados se encuentran dispersos hacia cada una de las alternativas, pero el 27,3% que corresponde al más alto porcentaje, los docentes realizaron los cursos en un periodo no mayor a cinco meses. Se puede también interpretar que la mayoría de los docentes están capacitándose continuamente ya que casi todos los porcentajes determinan que los docentes han tomado cursos de capacitación en los dos últimos años y están en una situación activa en el tema.

**TABLA Nº 35: Institución auspiciante del curso de capacitación**

Institución	f	%
Gobierno	7	63,6
Institución donde labora	0	0,0
Beca	0	0,0
Por cuenta propia	2	18,2
Otras	0	0,0
No contesta	2	18,2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

*Autora:* Lic. Mónica Esthela Morocho Toalongo

Como se puede visualizar referente a la institución auspiciante de los cursos de capacitación el 63,6% de docentes coinciden que estos cursos son propiciados por el Gobierno Nacional, quien en su política 7 del Plan Decenal se refiere a la Revalorización de la Profesión Docente y el Desarrollo Profesional, garantizando el acceso, la promoción horizontal y vertical, a través

de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, esto es realizado a través del programa de capacitación docente Síprofe, que provee la actualización constante en una diversidad de temas en los que se han detectado falencias de los docentes.



## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN**

**4.1 Tema del Curso:** Evaluación del y para el aprendizaje, destinado a docentes de bachillerato del colegio Quingeo, cantón Cuenca, provincia del Azuay.

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

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación realizada la modalidad preferida para recibir los cursos de formación de los docentes es a través de la modalidad presencial. Tomando en cuenta esto se planificó el curso de formación con dicha modalidad y una duración de 60 horas, en los que se trabajará los días sábados, ya que los maestros prefieren capacitarse los fines de semana debido a que trabajan con dedicación de tiempo completo en la institución, y no cuentan con tiempo en los días ordinarios para dedicarlo a dicha tarea. El horario será de 8 de la mañana a 13h30, con un receso de media hora.

#### **4.3 Objetivos**

##### **4.3.1 Objetivo General.**

- ❖ Implementar un proceso evaluativo acorde a las necesidades y capacidades de los estudiantes, mediante de la aplicación de instrumentos de evaluación que propicien efectividad de los resultados, para la adecuada toma de decisiones.

##### **4.3.2 Objetivos específicos.**

- ❖ Facilitar conocimientos, herramientas y técnicas que permitan al participante del curso evaluar las destrezas de los estudiantes; a través del estudio y análisis de criterios de evaluación claves, que estén orientados hacia los objetivos del sistema educativo.
- ❖ Analizar y ajustar concepciones y conocimientos sobre evaluación, a través de la interacción y aprendizaje social.
- ❖ Conocer y aplicar un procedimiento adecuado de evaluación, acorde a los temas y criterios planteados.
- ❖ Identificar las fuentes de error en potencia de los instrumentos de evaluación.
- ❖ Implementar una técnica e instrumento adecuado para la evaluación de las destrezas.
- ❖ Ejecutar una evaluación de base estructurada para desarrollar el razonamiento lógico y la criticidad de los educandos.

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

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

El desempeño del docente, es identificado como un factor muy influyente en el éxito de la gestión educativa, llegándose a sostener inclusive que los educandos no son sino, el corolario de lo que son sus docentes, que las instituciones educativas no van más allá de donde pueden ir sus docentes, y que el éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.

Es por esto que este curso formativo está enfocado a docentes que ya tienen experiencia en el campo educativo y necesitan mejorar y actualizar sus estrategias de evaluación, con la finalidad de obtener resultados puntuales y ponderantes, para ser aplicados en su quehacer diario dentro y fuera de las aulas.

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

Los requisitos necesarios para este curso son:

- ✓ Computadora
- ✓ Internet
- ✓ Infocus.
- ✓ Libros
- ✓ Referente curricular.
- ✓ Textos de los estudiantes
- ✓ Cuaderno de trabajo de los estudiantes
- ✓ Guía de los docentes

#### **4.5 Breve descripción del curso**

##### **4.5.1 Contenidos del Curso**

##### **UNIDAD I: Importancia de la evaluación**

1.1 La evaluación y la calidad de los aprendizajes.

1.2 Objetivo de la evaluación.

1.3 Evaluación tradicional y evaluación auténtica.

1.4 La evaluación de destrezas en el proceso de formación.

## **UNIDAD II: Proceso evaluativo**

2.1 Proceso de evaluación

2.1.1 Preparación

2.1.2 Recogida de datos.

2.1.3 Evaluación.

## **UNIDAD III: Fuentes de error en la evaluación**

3.1 Principios básicos de la evaluación

3.2 Fuentes de error en la evaluación

3.2.1.1 Fuentes de error en el instrumento de recogida de datos.

3.2.1.2 Fuentes de error en el proceso de recogida de datos.

3.2.1.3 Fuentes de error en el individuo que se evalúa.

## **UNIDAD IV: Estándares evaluativos**

4. 5 Estándares relacionados con la evaluación

1.4.1 Estándares de gestión escolar.

1.4.2 Estándares de desempeño profesional docente.

1.4.3 Patologías de la evaluación.

## **UNIDAD V: Estrategias evaluativas**

5.1 Estrategias para la evaluación y enseñanza.

5.2 Matriz analítica de valoración.

5.3 Matriz para evaluar procesos de aprendizaje cooperativo

5.4 Técnicas e instrumentos de evaluación auténtica.

5.4.1 Técnicas e instrumentos de evaluación sumativa.

## **UNIDAD VI: Instrumentos de evaluación**

### 6.1 Construcción de instrumentos de evaluación.

#### **4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.**

##### **A. Formación profesional:**

### **TÍTULOS**

<b>TÍTULO</b>	<b>ESPECIALIZACIÓN</b>
Bachiller en Ciencias	Sociales
Profesor de Según Enseñanza	Filosofía, Sociología, y Economía
Licenciado en Ciencia de la Educación	Filosofía, Sociología, y Economía
Magister	Gerencia de Innovaciones Educativas

##### **B. Funciones desempeñadas.**

### **FUNCIONES DESEMPEÑADAS**

<b>CARGO</b>	<b>INSTITUCIONES</b>
Secretario- Profesor	Colegio Particular “Guapán”
Inspector- Profesor	Colegio Particular “La Providencia”
Rector- Profesor	Colegio “Luis Felpe Borja”
Profesor	Colegio “Gabriel Sánchez Luna”
Presidente	Asociación de maestros naticos de Guapán.
Coordinador Promin	Secretara Nacional del Migrante
Facilitador al Magisterio Nacional	Universidad de Cuenca – Ministerio de Educación.

### C. Cursos realizados

#### **CURSOS REALIZADOS**

<b>AÑO</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO</b>
2005	Encuentros nacionales III de arqueología y IV antropología
2005	I taller de poesía “Enrique Noboa Arízaga”
2007	Encuentros nacionales, IV de arqueología y V antropología
2007	Técnicas de lectura integral
2008	Primer Webminar educativo: Portugal, Perú, México y Argentina
2008	Seminario Taller “Lectura crítica”
2009	Seminario Taller “Educación Inclusiva”
2009	Seminario Taller “Didáctica del desarrollo del Pensamiento Crítico”
2010	Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica, Estudios Sociales
2010	I seminario sobre Biodiversidad y Turismo sostenible como aporte al desarrollo local
2010	Seminario Taller “Pedagogía y Didáctica”
2012	Evaluación de los aprendizajes
2012	Apoyo y seguimiento a docentes en el aula
2012	Taller desarrollo de habilidades esenciales del líder
2012	Habilidades del pensamiento
2013	Sistema operativo UBUNTU

### D. Cursos dictados

#### **CURSOS DICTADOS EN CAÑAR, AZUAY Y MORONA SANTIAGO**

<b>AÑOS</b>	<b>CURSOS</b>
2008-2011	Seminario taller de “Lectura Crítica”
2009	Seminario taller de “Educación Inclusiva”

2009-2013	Seminario taller de “Didáctica del Desarrollo del Pensamiento Crítico”
2010	Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica, Estudios Sociales.
2010	Actualización y Fortalecimiento de la Educación General Básica, Lengua y Literatura
2010-2012	Seminario taller de “Pedagogía y Didáctica”

### **4.5.3 Metodología**

El curso se desarrolla con un 84% de trabajo en el aula, tanto individual como colectivo, donde se realizarán actividades teórico prácticas con un enfoque dinámico y participativo centrado en los y las participantes; en lo restante el 16% serán actividades independientes en la que se valorará el trabajo y dedicación de cada individuo.

Los contenidos del curso están divididos en seis unidades, distribuidas en 12 sesiones de trabajo, en las que cada semana se establecen contenidos que son estructurados con actividades individuales y colaborativas; recursos complementarios y herramientas tecnológicas necesarias.

El seguimiento tutorial efectuado es constante y proactivo; lo que garantiza el éxito en el proceso de aprendizaje.

Durante la ejecución del curso de capacitación se utilizarán las siguientes técnicas.

- Taller (duración 30 horas)
  - Socialización
  - Conocimiento global del curso.
  - La evaluación y la calidad de los aprendizajes.
  - Objetivo de la evaluación.
  - Evaluación tradicional y evaluación auténtica.
  - La evaluación de destrezas en el proceso de formación.
  - Proceso de evaluación
  - Preparación

- Recogida de datos.
- Evaluación.
- Construcción de instrumentos de evaluación.
  
- Exposiciones (10 horas)
  
- Foro (6 horas )
  - La evaluación de destrezas en el proceso de formación.
  - Estándares relacionados con la evaluación
  - Estándares de gestión escolar.
  - Estándares de desempeño profesional docente.
  - Patologías de la evaluación.
  
- Mesa redonda. (4 horas)
  - Estrategias para la evaluación y enseñanza.
  - Matriz analítica de valoración.
  - Matriz para evaluar procesos de aprendizaje cooperativo
  - Técnicas e instrumentos de evaluación autentica.
  - Técnicas e instrumentos de evaluación sumativa.
  
- Trabajo individual (10 horas)

#### **4.5.4 Evaluación**

La evaluación del curso será de manera procesual y se tomará en cuenta la revisión y análisis de la información presentada, el cumplimiento de las actividades propuestas en el tiempo establecido, la participación durante todo el curso y la asistencia.

Cada uno de estos parámetros evaluativos tiene su valoración:

- ✓ Participación grupal (1 punto)
- ✓ Portafolio elaborado (1 punto)
- ✓ El proyecto de evaluación de aprendizaje aplicado en las respectivas instituciones donde laboran los docentes. (2 puntos)
- ✓ Evaluación presencial (6 puntos)



El curso será aprobado con un rendimiento mínimo de 7/10 puntos.

#### 4.6 Duración del curso

La duración del curso es de 60 horas, dividida en 12 sesiones de 5 horas diarias, los días sábados de 8 de mañana a la 1 de la tarde.

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES \ TIEMPO	NOV.			DIC.			ENE.			FEB.			MAR.			ABR.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6
Inscripciones			■															
Inicio del curso				■														
Sesión 1				■														
Sesión 2					■													
Sesión 3						■												
Sesión 4							■											
Sesión 5								■										
Sesión 6									■									
Sesión 7										■								
Sesión 8											■							
Sesión 9												■						
Sesión 10													■					
Sesión 11														■				
Sesión 12															■			
Evaluación del curso																■		
Publicación de los resultados de la evaluación																		■

#### 4.8 Costos del curso

Este curso está coordinado por el Ministerio de Educación a través del departamento Síprofe, conjuntamente con el circuito 16, que corresponde al colegio en donde se realizó la investigación.

El facilitador del curso será financiado a través del departamento de Síprofe.

Se tendrá el financiamiento del Ministerio de Educación con 35 libros de texto.

Para los dos foros los invitados serán de la Coordinación Zonal 6, Dirección Distrital y Universidad de Cuenca.

	<b>COSTO UNITARIO</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
Invitados para el foro	300,00	1.200,00
Materiales de oficina	200,00	200,00
<b>TOTAL</b>		<b>1.400,00</b>

## 4.9 Certificación



REPUBLICA DEL ECUADOR  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
DIVISIÓN PROVINCIAL DE MEJORAMIENTO PROFESIONAL  
SIPROFE

CONFIERE EL CERTICADO N<sup>o</sup>.....  
A:.....

.....

Por haber aprobado el *Curso de Evaluación del y para el aprendizaje*

realizado en la ciudad de *Tuenca* provincia de *Azuay* del *07 de diciembre del 2013* al *01 de marzo* del año *2014* con una duración de *60* horas. Certificado de méritos con la calificación de.....

.....  
Día

.....  
Mes

.....  
Año

.....  
Mgs. Gonzalo Reyes  
COORDINADOR DEL  
DEPARTAMENTO SIPROFE

.....  
Mgs. Olmedo Abril García  
ASESOR EDUCATIVO DEL  
CIRCUITO 16 DEL AZUAY

.....  
Lic. Alejandro Qulambaqui T.  
DIRECTOR DISTRITAL

#### 4.10 Desarrollo de los contenidos del curso.

##### La evaluación y la calidad de los aprendizajes

Evaluar es asignar un valor a algo, juzgar. En educación normalmente quiere decir juzgar a un estudiante, profesor o programa educativo. Los profesores emiten muchos juicios en el proceso de evaluar los logros de sus alumnos y una forma común del juicio es la calificación.

##### Evaluación tradicional y evaluación auténtica.

EVALUACIÓN TRADICIONAL	EVALUACIÓN AUTÉNTICA
<b>Exige al alumno:</b> Seleccionar o tener que dar una respuesta.	<b>Exige al alumno :</b> Desarrollar una tarea de desempeño.
Resolver una tarea artificial	Resolver una tarea concebida a partir de la vida real.
Recordar o reconocer el conocimiento	Construir o aplicar conocimiento.
Una tarea estructurada por el docente	Una tarea estructurada por el docente y el alumno.
Emplear evidencia indirecta de lo aprendido	Valorar la evidencia directa en desempeños.
Estructurada a partir de un único evaluador.	Dinámica que incluye a múltiples evaluadores.
Manejar la evaluación con criterios implícitos	Trabajar a partir de criterios explícitos.
Se evalúan solo capacidades cognitivas.	Se evalúan capacidades cognitivas y se incluyen aspectos emocionales o sociales
Unidireccionalidad en la comunicación	Retroalimentación constructiva y continua

##### La evaluación de destrezas en el proceso de formación.



El eje principal es el desempeño, entendido como la expresión concreta que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y pone énfasis en el uso o manejo que el estudiante debe hacer de lo que sabe.

### **Proceso de evaluación**

#### **Preparación.**

1. Especificar los juicios a emitir y las decisiones a tomar
2. Describir la información necesaria.
3. Localizar la información ya disponible.
4. Cuando y como conseguir la información necesaria.
5. Construir o seleccionar los instrumentos de recogida de datos disponibles para el profesor (tests, observación, interrogación y análisis de proyectos y tareas)

#### **Recogida de datos.**

6. Obtener la información necesaria.
7. Analizar y registrar la información.

#### **Evaluación.**

8. Formular juicios
9. Tomar decisiones.
10. Resumir y dar a conocer los resultados de la evaluación.

#### **Principios básicos de la evaluación.**

- ❖ Los individuos tienen capacidades que se pueden medir.
- ❖ La observación contiene error.
- ❖ Una puntuación observada se compone de una puntuación real más un error.

#### **Fuentes de error en la evaluación**

##### **Fuentes de error en el instrumento de recogida de datos.**

- Contenido inapropiado.
- Dificultad de los ítems.
- Ambigüedad.

- Calidad de información.

### **Fuentes de error en el proceso de recogida de datos.**

- Aplicación de un test
- Puntuación y registro de datos.

### **Fuentes de error en el individuo que se evalúa.**

- ✓ Inestabilidad de los rasgos.
- ✓ Respuesta a una tarea educativa
- ✓ Capacidad de realizar tests.
- ✓ Salud.

### **Estándares relacionados con la evaluación**

#### **Estándares de gestión escolar.**

Dimensión	Proceso	Estándar específico	Indicadores	Evidencias
Pedagógica Curricular	Gestión del aprendizaje	21. Implementar estrategias de evaluación que orienten a los estudiantes y docentes, de manera permanente, oportuna y precisa- a lograr los objetivos de aprendizaje.		

#### **Estándares de desempeño profesional docente.**

Dimensión	Estándar general	Estándares específicos	Indicadores	Evidencias
B. Gestión del aprendizaje	B.3. El docente evalúa, retroalimenta	B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes.		

	e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado.		
		B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente		

### Patologías de la evaluación.

Sólo se evalúa:

- Al alumno.
- Los resultados, no los procesos.
- Los conocimientos declarativos y descontextualizados.
- Lo observable y cuantificable.
- La vertiente negativa, los errores y deficiencias.

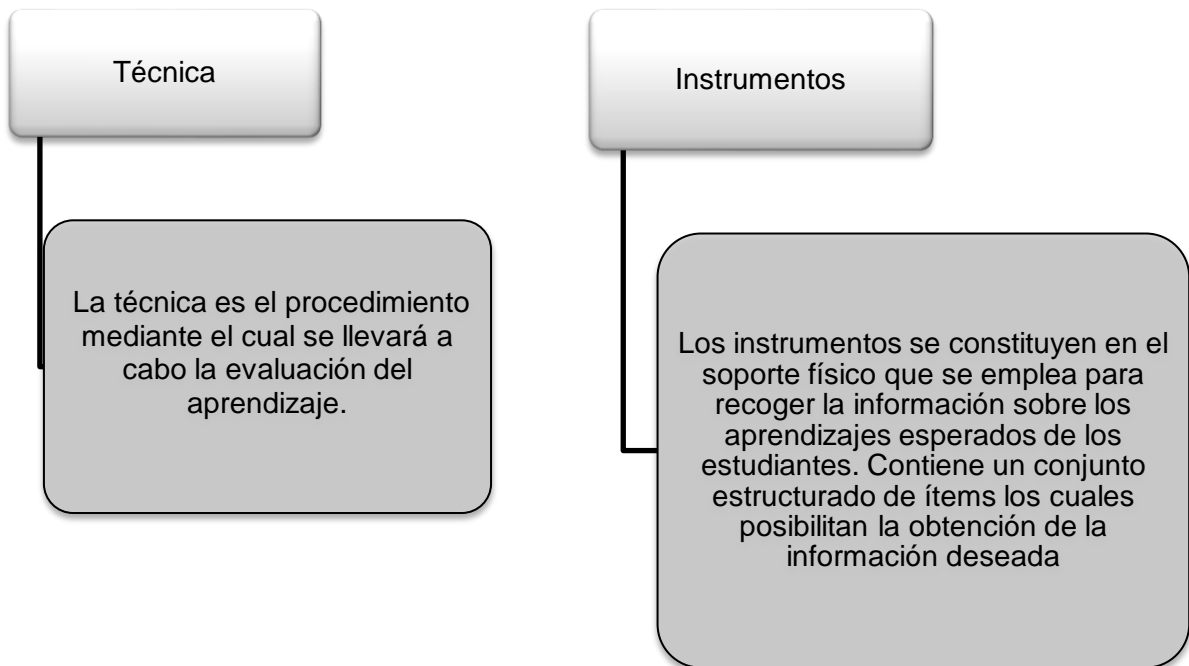
### Estrategias para la evaluación y enseñanza.

#### Matriz analítica de valoración.

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	NIVELES DE VALORACIÓN			TOTAL
	Muy Satisfactorio 3	Satisfactorio 2	Poco Satisfact. 1	
Aplica la RCM	Reconoce todos los elementos de la comunicación e interpreta los códigos lingüísticos y no lingüísticos (Tabla RCM) x	Reconoce algunos elementos de la comunicación y llena parte de la Tabla RCM.	Reconoce hasta 2 elementos de la comunicación y no puede llenar la Tabla RCM.	3
Evalúa el contenido de un noticiero de radio y TV.	Responde a las cinco preguntas.	Responde a 4 preguntas de las cinco. X	Responde a menos de las tres preguntas de la noticia y reportaje.	2

Identifica los elementos estructurales de la noticia y el reportaje	Identifica el título, subtítulo, lead (entradilla) y el cuerpo de la noticia. Introducción, desarrollo y remate del reportaje.	Identifica el título, lead y cuerpo de la noticia. Introducción y desarrollo del reportaje. X	No puede identificar los elementos de la noticia y el reportaje.	2
Infiere la función del lenguaje	Argumenta la función del lenguaje de la noticia y el reportaje.	Argumenta débilmente la función del lenguaje	No puede argumentar la función del lenguaje. X	1
Elabora conclusiones	Formula el asunto , tres ideas de apoyo y las conclusiones.	Formula el asunto y 2 ideas de apoyo	Las conclusiones no tienen estructura X	1 09/15 06/10

### Técnicas e instrumentos de evaluación autentica.





TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	CATEGORÍA
Observación	Ficha de observación Registro anecdótico Lista de cotejo Escalas de valoración	Actividades individuales en clase. Actividades grupales en clase
Entrevista	Guía de entrevista Guía de preguntas	Actividades Individuales en Clase Actividades Grupales en Clase
Encuesta	Cuestionario Cuestionario de saberes previos. Cuadro de registro de capacidades	Actividades Individuales en Clase
Prueba de ejecución	Guía de las actividades por realizar. Guía de trabajo.	Actividades Grupales en Clase Trabajo Académico Independiente.
Sinopsis	Organizadores gráficos: Mentefacto Mapa conceptual Rueda de atributos	Actividades individuales en clase. Actividades grupales en clase
Autoevaluación	Cuestionario de autoevaluación Escala de autoconcepto	Actividades individuales en clase.
Coevaluación	Cuestionario de coevaluación Lista de cotejo Juego de clase	Actividades individuales en clase. Actividades Grupales en Clase
Resolución de casos y problemas	El caso o problema Guía de discusión	Actividades Grupales en Clase Trabajo Académico Independiente.

### **Técnicas e instrumentos de evaluación sumativa.**

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	CATEGORÍA
Prueba oral	Cuestionario	Evaluación sumativa
Prueba escrita	Cuestionario Cuestionario de base estructurada	
Prueba objetiva	Cuestionario	
Prueba de libro abierto	Cuestionario	
Prueba de ejecución	Guía de trabajo Lista de cotejo Escala estimativa Ensayo	

#### 4.10.1 Copia del currículum vitae de la persona que dictará el curso.

<b>TÍTULOS</b>	
<b>TÍTULO</b>	<b>ESPECIALIZACIÓN</b>
<b>BACHILLER EN CIENCIAS</b>	SOCIALES
<b>PROF. DE SEGUNDA ENSEÑANZA</b>	FILOSOFÍA, SOCIOLOGÍA Y ECONOMÍA
<b>LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUC.</b>	FILOSOFÍA, SOCIOLOGÍA Y ECONOMÍA
<b>MAGÍSTER</b>	GERENCIA DE INNOVACIONES EDUCATIVAS
<b>FUNCIONES DESEMPEÑADAS</b>	
<b>CARGO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
SECRETARIO-PROFESOR	COLEGIO PARTICULAR “GUAPÁN”
INSPECTOR-PROFESOR	COLEGIO PARTICULAR “LA PROVIDENCIA”
RECTOR-PROFESOR	COLEGIO “LUIS FELIPE BORJA”
PROFESOR	COLEGIO “GABRIEL SÁNCHEZ LUNA”
PRESIDENTE	ASOC. DE MAESTROS NATIVOS DE GUAPÁN
COORDINADOR PROMIM	SECRETARÍA NACIONAL DEL MIGRANTE
FACILITADOR AL MAGISTERIO NACIONAL	UNIVERSIDAD DE CUENCA MINISTERIO DE EDUCACIÓN
<b>CURSOS REALIZADOS EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS</b>	
<b>AÑO</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CURSO</b>
2005	ENCUENTROS NACIONALES, III DE ARQUEOLOGÍA Y IV ANTROPOLOGÍA
2005	I TALLER DE POESÍA “ENRIQUE NOBOA ARÍZAGA”
2007	ENCUENTROS NACIONALES, IV DE ARQUEOLOGÍA Y V ANTROPOLOGÍA
2007	TÉCNICAS DE LECTURA INTEGRAL
2008	PRIMER WEBMINAR EDUCATIVO: PORTUGAL, PERÚ, MÉXICO Y ARGENTINA.
2008	SEMINARIO TALLER DE “LECTURA CRÍTICA”
2009	SEMINARIO TALLER DE “EDUCACIÓN INCLUSIVA”
2009	SEMINARIO TALLER DE “DIDÁCTICA DEL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO”
2010	ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA, ESTUDIOS SOCIALES.
2010	I SEMINARIO SOBRE BIODIVERSIDAD Y TURISMO SOSTENIBLE COMO APOORTE AL DESARROLLO LOCAL
2010	SEMINARIO TALLER DE “PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA”

ÁREA DE GESTIÓN DE PERSONAS

2012	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES
2012	APOYO Y SEGUIMIENTO A DOCENTES EN EL AULA
2012	TALLER DESARROLLO DE HABILIDADES ESENCIALES DEL LIDER
2012	HABILIDADES DE PENSAMIENTO
2013	SISTEMA OPERATIVO UBUNTU

CURSOS DICTADOS EN CAÑAR, AZUAY Y MORONA SANTIAGO

AÑOS	CURSOS
2008-2011	SEMINARIO TALLER DE "LECTURA CRÍTICA"
2009	SEMINARIO TALLER DE "EDUCACIÓN INCLUSIVA"
2009-2013	SEMINARIO TALLER DE "DIDÁCTICA DEL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO"
2010	ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA, ESTUDIOS SOCIALES.
2010	ACTUALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA, LENGUA Y LITERATURA..
2010-2012	SEMINARIO TALLER DE "PEDAGOGÍA Y DIDÁCTICA"

#### 4.11 Bibliografía.

Jaramillo Serrano, Fabián Jaramillo. (2013). Proyecto de Investigación II. (Segunda edición). Loja: Ediloja. Cía. Ltda.

Terry D. Tenbrink.(2006). Evaluación guía práctica para profesores. (Octava edición). Madrid: NARCEA, S.A.

Ministerio de Educación. (2011). *Pedagogía y Didáctica*. (Segunda edición)Quito: Centro Gráfico Ministerio de Educación-DINSE.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a la investigación realizada mediante encuestas dirigidas a los Docentes de Bachillerato del colegio Quingeo, ubicado en la parroquia Quingeo, cantón Cuenca, provincia del Azuay; se puede decir que los objetivos planteados al inicio de la investigación, se han cumplido satisfactoriamente, ya que el trabajo de campo y estudio bibliográfico permitió detectar reales necesidades de formación existente en la población sujeta a investigación.

Por esta razón las presentes conclusiones dan respuesta a cada uno de los objetivos planteados:

- ❖ A través de la información bibliográfica se sustentó y reafirmó la importancia de conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para lograr la calidad de la educación de nuestro país.
- ❖ Se obtuvo la predisposición para participar tanto del líder educativo como también de los docentes de la institución investigada. Trabajando de esta manera con toda la población.
- ❖ En los resultados arrojados a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, la mayoría de docentes tienen un título de tercer nivel y no les interesa obtener una titulación de cuarto nivel.
- ❖ El mayor porcentaje de docentes posee un título relacionado al ámbito educativo, lo que beneficia mucho ya que debe designarse a la persona indicada para un determinado puesto.
- ❖ Existe poco apoyo e incentivación por parte del directivo en la capacitación permanente de los docentes de la institución, dando como resultado el desinterés y déficits en muchas áreas del conocimiento.
- ❖ Las necesidades más urgentes de formación son en áreas como evaluación de los aprendizajes, diseño y planificación curricular y psicología educativa, esto debido a los

cambios relevantes sobre leyes y reglamentos que se está promoviendo en la educación de nuestro país.

- ❖ A nivel general los docentes se encuentran motivados por recibir cursos de formación, ya que estos permiten la transmisión de conocimientos relevantes y específicos relativos al trabajo.
- ❖ La mayoría de cursos de formación recibidos por los docentes están propiciados por el Gobierno, pero si existe un bajo porcentaje de docentes que ha recibido curso por instituciones privadas y por cuenta propia, esto da entender que no todas las ofertas de capacitación gubernamentales están acordes con las necesidades de los docentes.
- ❖ Se diseñó un curso de formación para los docentes de bachillerato sobre el tema de evaluación del aprendizaje, ya que es la necesidad más apremiante tanto para los docentes como para el sistema educativo en general, para de esta manera asegurar la calidad de la educación.

## RECOMENDACIONES

Dentro de una investigación tan relevante como esta, siempre se desea que haya una mejora continua de la misma; para los beneficiarios de este trabajo que tengan interés en el tema se recomienda:

- ❖ Ampliar la temática desde diferentes ópticas, complementando cada uno de los puntos relevantes y críticos de la docencia.
- ❖ A los docentes, utilizar la información recolectada y en base a este estudio plantear alternativas de solución a los a las necesidades de formación, a través del trabajo conjunto.
- ❖ Las políticas gubernamentales, incentiven adecuadamente a los docentes a obtener una titulación de cuarto nivel, ya que es necesaria para el mejoramiento de la calidad de la educación.
- ❖ Partir de las necesidades y requerimientos de capacitación de los docentes, para lograr la profesionalización docente y estar a la par de los constantes cambios que experimenta en la actualidad nuestro Sistema Educativo.
- ❖ Durante el proceso de acompañamiento debe liderar la elaboración y desarrollo de propuestas didácticas, dinamización de las actividades, la constante validación y registro de los resultados de aprendizaje.
- ❖ A los circuitos educativos se debe emprender proyectos de capacitación docente en cada uno de los campos educativos y dentro de las mismas instituciones, para de esta manera minimizar dificultades en el traslado, tiempo y recursos utilizados para la actualización.
- ❖ Al iniciar la formalidad del acompañamiento socializado del proyecto de intervención previamente planificado, se debe atender las sugerencias y necesidades del grupo de docentes participantes y comprometerlos a su desarrollo profesional.

- ❖ Al Ministerio de Educación diagnosticar las concepciones, creencias y los desempeños de los participantes al inicio del proceso de intervención con instrumentos variables y flexibles que permitan identificar el pensamiento de los docentes y la forma de operacionalizarlo
  
- ❖ A la institución educativa utilizar los datos recolectados de esta investigación para determinar falencias en lo referente al clima organizacional, ya que se detecta desconocimiento de temas relacionados a la LOEI y aspectos de planificación curricular en general.

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

- Cámara, Gabriel (2006). Enseñar y aprender con interés. (Primera edición) México: Siglo XXI editores.
- Chavarria Olarte, Marcela (2004). Educación en el mundo globalizado. (Primera Edición). México: Trillas
- Chiavenato, Idalberto. (1998). Introducción a la Teoría General de la Administración. México, Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, Adalberto (2007) Administración de recursos humanos (octava edición). México. McGraw- Hill Interamericana.
- D'Hainaut, L. (1979). Les besoins en éducation. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO.
- Garzón, F, Eduardo (2013). Estado del arte de la formación docente en el Ecuador. (primera edición). Quito Ecuador.
- Guillen Parra, Manuel, (2006). *Ética en las organizaciones*. Madrid: PEARSON EDUCACION, S.A.
- Jaramillo Serrano, Fabián Jaramillo. (2012). Proyecto de Investigación I. (Primera edición). Loja: Ediloja. Cía. Ltda.
- Jaramillo Serrano, Fabián Jaramillo. (2013). Proyecto de Investigación II. (Segunda edición). Loja: Ediloja. Cía. Ltda.
- López Reyes, Francisco (2009). Técnicas para enseñar a pensar y métodos de aprender a aprender. MEC Madrid.
- Martínez Sánchez F & Prendes Espinoza M. P. (2007). Nuevas Tecnologías y Educación. (primera edición). Madrid: PEARSON EDUCACION, S.A.
- Mertens, Leonard. (2000). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. (primera edición). Madrid: IBERFOP.
- Ministerio de Educación. (2011). *Pedagogía y Didáctica*. (Segunda edición) Quito: Centro Gráfico Ministerio de Educación-DINSE.
- Monereo, C. (1993): "Un estudio sobre la formación de profesores estratégicos: consecuencias conceptuales, metodológicas e institucionales". Barcelona: Doménech.
- Munch, Lourdes. (2010). Administración de Instituciones Educativa. (primera edición). México: Trillas



- Parcerisa, Giné. & Paris, Llena. (2006). Planificación y análisis de la práctica educativa. (Segunda edición). España: GRAÓ.
- Tardif, Maurice. (2004). Los saberes de los docentes y su desarrollo profesional. España: NARCEA S.A.
- Valenzuela Gonzáles, Jaime Ricardo (2004). Evaluación de Instituciones Educativas (Primera edición). México: Trillas

### **Documentos digitales**

- Arandia, M. y Alonso J. (2002). "El trabajo de investigación en Educación de Personas Adultas". En Revista de Psicodidáctica, nº 13, pp 91-102.
- Cartagena Ros, José y Lorenzo Moreno, José. (2003) Temario común B para Ciclos Formativos y Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional [Versión Digital PDF] (Primera Edición) España: Editorial MAD, S.L.
- García, Carlos Marcelo (2001). La función docente. España Síntesis S.A.
- García, Víctor (1964) Diccionario de pedagogía. Barcelona
- Legislación educativa. (2008). Quito: Corporaciones de estudios y publicaciones.
- Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador. Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015
- Reyes Santana, Manuel. (s/f). El diagnóstico de necesidades de formación. Universidad de Huelva.

### **Páginas electrónicas.**

- Bachillerato unificado. (n.d) Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/vacio/bachillerato-general-unificado-bgu.html>
- Gairín, Joaquín. (1996) Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos. Publicaciones EDITA. Recuperado de <http://books.google.com.ec/book>
- García Ruiz, María Rosa (2006). La formación continua: estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria (universidad de Cantabria) recuperado de <http://books.google.com.ec/books>
- Gros, Begoña. y Silva, Juan.: La formación del profesorado como docente en los espacios virtuales. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653) Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/959Gros>

- <http://portal.unesco.org>
- <http://www.educacion.gob.ec/estandares-de-desempeno-profesional.html>
- Lorenzo, Manuel Enrique (2011). Estudio de las necesidades formativas para el Desempeño profesional de los empleados de las Entidades de crédito. Editorial de la Universidad de Granada. Recuperado de <http://0-hera.ugr.es.adrastea.ugr.es/tesisugr/20354393.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

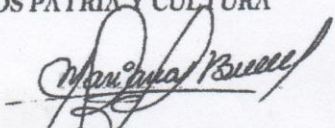
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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


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

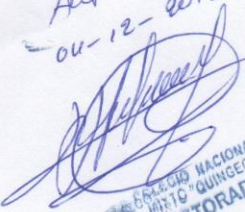
Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

  
Mgs. Mariana Buele Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



  
Autorizado  
04-12-2012

  
SELECCIÓN NACIONAL  
INSTITUTO "QUINCEO"  
RECTORADO

## Anexo 2: CUESTIONARIO APLICADO

CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO		Código del Investigado:	
<p>La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dar contestación al siguiente cuestionario no le tomará más de diez minutos.</p>			
<p>Conteste las preguntas, encerrando en un círculo el numeral (ubicado en cada fila a la derecha), según corresponda. Ej:</p>			
Fiscal	1	Fiscomisional	2
Municipal	3	Particular	4
<b>1. DATOS INSTITUCIONALES</b>			
1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____			
1.2. Provincia: _____			Ciudad: _____
1.3. Tipo de institución: Fiscal 1    Fiscomisional 2    Municipal 3    Particular 4			
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5    Bachillerato técnico 6			
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:			
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>			
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2
c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4
e. Otra, especifique cuál: _____			5
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>			
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7
h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11
l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15
p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____	19
<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>			
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21
v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25
z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29
dd. Organización y gestión de la secretaría	30	ee. Otra, especifique cuál: _____ 31	
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>			
ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32
hh. Informática	33	ii. Otra, especifique cuál: _____	
<b>Bachilleratos Artísticos</b>			
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35
ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____			38
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
<b>2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO</b>			
2.1. Género:		Masculino 1	Femenino 2
2.3 Estado civil		Soltero 2	Casado 3
		Viudo 4	Divorciado 5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____			
2.3. Cargo que desempeña:		Docente 6	Técnico docente 7
		Docente con funciones administrativas	8
2.4. Tipo de relación laboral:			
Contratación indefinida 9		Nombramiento 10	Contratación ocasional 11
		Reemplazo	12
2.5. Tiempo de dedicación:			
Tiempo completo 12		Medio tiempo 13	Por horas 14

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

### RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

*(Marque una alternativa)*

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

### EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



### Anexo 3: CONSTATACIÓN DE INFORMACIÓN RECEPTADA

Imprimir mensaje - Hotmail

<http://col11w.col111.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx?cpids=...>

#### Re: Datos de la institución a investigar.

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)  
Enviado: miércoles, 05 de diciembre de 2012 8:17:55  
Para: MONICA ESTHELA MOROCHO TOALONGO (monimorocho\_02@hotmail.es)

Buenos Días  
Monica

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

## Re: MATRIZ DE RESULTADOS

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)  
Enviado: lunes, 07 de enero de 2013 17:43:04  
Para: MONICA ESTHELA MOROCHO TOALONGO (monimorocho\_02@hotmail.es)

Buenas Tardes

La matrizn ha sido receptada, puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

**Anexo 4: FOTOS**



**PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO QUINGEO**



**ENTRADA AL COLEGIO**



INFRAESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN



ÁREAS VERDES DE LA INSTITUCIÓN