



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANISTICA

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

**“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de
bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, de la
provincia de Pichincha, ciudad de Quito, parroquia Rumiñahui,
periodo académico 2012 - 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Jaya Naranjo Katherine del Rocío. Lic.

DIRECTORA: Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO-CARCELÉN
2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Mgs.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que en el presente trabajo de fin de maestría “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de “Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil”, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013”, realizado Jaya Naranjo Katherine del Rocío; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Mgs.

DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Jaya Naranjo Katherine del Rocío, declaro ser autora del presente trabajo de fin de Maestría “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de “Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil”, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, periodo 2012 - 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mgs. Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza 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”

Lic. Katherine del Rocío Jaya Naranjo

1714116256

DEDICATORIA

A mi angelito Dani, que desde el cielo me envías luz en este camino sin ti, y donde tú estés ten por seguro que tu mamá te amará por siempre y jamás te olvidare, estaré por siempre recordándote.

A mi angelito Kami, que me diste la alegría de vivir, eres mi compañía y la fuerza para continuar, eres mi orgullo, me siento viva, me siento feliz por tenerte hija mía siempre sigue así que serás una gran persona.

Les amo hijas queridas. Su mamá.

AGRADECIMIENTO

Quiero aprovechar para darle las gracias a todas las personas que me han apoyado y que estoy segura me seguirán ayudando, consciente o inconscientemente, en lo que me queda de este largo y tortuoso camino.

A todas las personas que me rodean, familiares y amigos, quienes estuvieron impulsándome para seguir viviendo después de la pérdida de mi hija, se han preocupado por mí, me han animado y de alguna u otra forma me han demostrado que me quieren. Les confieso que muchas veces no me siento digna de ese cariño, pero se los agradezco de todo corazón

"La generosidad no consiste en dar mucho, sino en dar a tiempo."

-Anónimo

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación se basa en las Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, durante el periodo escolar 2012-2013.

El trabajo documenta los resultados obtenidos de la encuesta llevada a cabo con una población muestra de 25 docentes de bachillerato y el análisis de la información obtenida de la misma, que sugiere que existe una estrecha relación entre la capacitación, la labor profesional y el apoyo de la institución educativa.

Se observa estadísticamente que la falta de recursos económicos, la limitación de tiempo y compromiso son un obstáculo para la capacitación continua en temas de interés por el grupo docente, como el perfeccionamiento de teorías del aprendizaje, técnicas de evaluación y el manejo de la tecnología educativa como estrategias de enseñanza.

A partir de los resultados de esta investigación se propone implementar un sistema interno de detección de necesidades de formación docente y se ofrece un programa de capacitación al personal docente que brinde diversas técnicas, recursos y estrategias didácticas e informáticas que beneficien a todos los miembros de la comunidad educativa COTAC.

PALABRAS CLAVE:

Investigación

Necesidades de Formación

Capacitación Docente

Beneficiar a la comunidad educativa

ABSTRACT

This research focuses on the Training Needs of High School Teachers at the ColegioTécnico Experimental de Aviación Civil (COTAC), during the school year 2012-2013.

This work documents the results of a survey conducted to 25 high school teachers, and analyzes the data obtained, which suggests a close relationship between training, professional pedagogic work and the support of the educational institution.

In addition, statistical data shows that the lack of financial resources, limited time and limited commitment is an obstacle to an ongoing training on topics of interest to the teachers, such as the improvement of learning theories, assessment techniques and handling of educational technology within the field of teaching strategies.

From the results of this research, we propose the implementation of an internal detection system to identify the teachers' training needs, and a training program for teachers that would provide diverse techniques, resources, and didactic and technological strategies that would benefit all members of the COTAC educational community.

TABLA DE CONTENIDO

CERTIFICACIÓN	II
AUTORIA Y CESION DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN EJECUTIVO.....	VI
ABSTRACT	VII
TABLA DE CONTENIDO	VIII
INTRODUCCIÓN	1
1. CAPITULO: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto	7
1.1.2. Tipos de necesidades formativas	8
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	10
1.1.4. Necesidades formativas del docente	12
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	13
1.2. Análisis de las necesidades de formación	16
1.2.1. Análisis Organizacional.....	16
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección	17
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	19
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	19
1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).....	20
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).	23
1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal)	24
1.2.2. Análisis de la persona.....	25
1.2.2.1. Formación Profesional.....	25
1.2.2.1.1. Formación Inicial	26
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	27
1.2.2.1.3. Formación Técnica	28
1.2.2.2. Formación Continua	29
1.2.2.3. La Formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	30
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	31
1.2.2.5. Características de un buen docente.....	32
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza	33
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	34
1.2.3. Análisis de la tarea educativa	35
1.2.3.1. La función del gestor educativo	35
1.2.3.2. La función del docente.....	36
1.2.3.3. La función en torno al familiar.....	38
1.2.3.4. La función del estudiante.....	39
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	40
1.3. Cursos de formación	42
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	42
1.3.2. Ventajas e inconvenientes	43
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	44

1.3.4.	Importancia en la formación profesional de la docencia	45
2.	CAPITULO: METODOLOGÍA.....	46
2.1.	<i>Contexto</i>	48
2.2.	<i>Participantes</i>	53
2.3.	<i>Recursos</i>	57
2.3.1.	Formación Docente.....	57
2.3.2.	Talento humano y material	57
2.3.3.	Economía	58
2.4.	<i>Diseño y métodos de investigación</i>	58
2.4.1.	Diseño de la investigación.....	58
2.4.2.	Métodos de investigación	58
2.5.	<i>Técnicas e instrumentos de investigación</i>	59
2.5.1.	Técnicas de Investigación.....	59
2.5.2.	Instrumentos de Investigación.....	59
2.5.3.	Procedimiento.....	60
3.	CAPITULO: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
3.1.	<i>Necesidades Formativas</i>	62
3.2.	<i>Análisis de la Formación</i>	62
3.2.1.	La Persona en el Contexto Formativo	73
3.2.2.	Organización y Formación.....	73
3.2.3.	La Tarea Educativa	77
3.3.	<i>Los Cursos de Formación</i>	82
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	89
4.1.	<i>CONCLUSIONES</i>	89
4.2.	<i>RECOMENDACIONES</i>	89
5.	PROPUESTA: CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE.....	91
5.1.	<i>Modalidad de estudios</i>	92
5.2.	<i>Objetivos</i>	92
5.3.	<i>Dirigido a:</i>	92
5.3.1.	Nivel formativo de los destinatarios	92
5.3.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.	93
5.4.	<i>Breve descripción del curso</i>	94
5.4.1.	Contenidos del curso.....	94
5.5.	<i>Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso</i>	107
5.5.1.	Experiencia Profesional.....	108
5.6.	<i>Metodología</i>	109
5.6.1.	Evaluación	109
5.6.2.	Duración del curso	110
5.6.3.	Cronograma de actividades a desarrollarse	110
5.6.4.	Costos del curso	112
5.6.5.	Certificación	112
5.6.6.	Anexos.....	113
5.7.	<i>Bibliografía del Curso de Formación Docente</i>	135
6.	BIBLIOGRAFÍA	136
7.	ANEXOS	138

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, contempla la problemática de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, desde una perspectiva diagnóstica y propositiva de alternativas para responder a las nuevas necesidades educativas de las generaciones actuales y venideras.

Desde este planteamiento se pone en duda la formación de los docentes de bachillerato y las metodologías educativas que se han venido practicando durante años, frente a una sociedad actual con innovaciones radicales planteadas por el sistema educativo ecuatoriano, como es la necesidad y la exigencia de adecuar los procesos de enseñanza y aprendizaje, a la auténtica realidad social y personal que viven los estudiantes, es decir, conseguir una conexión ideal de lo realmente funcional, entre la experiencia escolar y la realidad que los educandos, experimentan más allá de donde viven, crecen y se desarrollan como personas.

Ana Cristina Márquez Aragonés, en su tesis doctoral de la Universidad de Málaga (2009), sobre La Formación Inicial para el nuevo perfil del Docente de Secundaria, expone una amplia investigación que busca determinar en qué medida la formación teórica y la formación práctica están conectadas en los programas de formación del profesorado de Enseñanza Secundaria. Además analizar comparativamente el impacto que la formación teórica y la práctica provocan en la formación del profesor de Secundaria y por último determinar la relación que debe existir entre el perfil profesional que se le pide en este siglo al profesorado de secundaria.

En el ámbito ecuatoriano uno de los objetivos fundamentales, de la educación como parte fundamental de la preparación del individuo, debe ofrecer formación integral a los alumnos en instituciones educativas, en la familia y la comunidad, para que estos logren desarrollar todas sus potencialidades y habilidades, fortaleciendo para ello el área pedagógica ejecutada por los distintos actores educativos, que promuevan experiencias de aprendizaje para facilitar su crecimiento y desarrollo integral armónico y equilibrado.

Considerando la situación actual del país y las nuevas reformas a la cuales deben responder los docentes, en lo que se refiere a niveles de gestión art 24-31 de la LOEI y el Plan Decenal de Educación 2006-2015 art 24 literal a, los lineamientos del plan del buen vivir, los códigos de convivencia; que lleva a los actores pedagógicos, escenarios y fines educativos hacia la innovación, la experimentación y al aprendizaje continuo en el marco de la sociedad de la información, impulsan a investigar un camino de formación integral verdadera que permita generar auténticos aprendizajes en los estudiantes.

En base a los antecedentes expuestos se puede evidenciar la importancia de investigar la realidad de la formación docente de las instituciones educativas ecuatorianas, para plantear alternativas eficaces de mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. La presente investigación inicia explorando las necesidades formativas de los docentes desde su apreciación individual, mediante una encuesta estructurada para identificar dichas necesidades, llevando a un análisis integral de los parámetros necesarios para la eficiencia docente y por último propone un plan de capacitación holista que sirva de pilar para los docentes interesados en lograr altos niveles de procesos enseñanza-aprendizaje.

Para que esta propuesta sea factible se solicitó autorización a las autoridades del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil para aplicar las encuestas a los docentes de bachillerato, que en su momento aceptaron dedicar unos momentos, más o menos largos, de su tiempo para responder al cuestionario, a ellos un reconocimiento, con la esperanza de ofrecerles datos que permitan mejorar los programas de formación de los docentes de bachillerato.

El presente texto está organizado en tres partes, en la primera parte se encuentra un marco teórico con una revisión teórica de conceptos y categorías que permiten darle sustento a las aportaciones finales, justificativo del tema de investigación, se presentan algunos antecedentes y se describen los objetivos de la investigación indicando el interés y el alcance de los mismos.

La segunda parte presenta los resultados de la investigación, relativa al cuestionario “Necesidades de Formación” aplicado a los docentes de bachillerato, cuya finalidad era indagar las expectativas de formación de los docentes y la realidad de formación, cursos y capacitaciones asistidos en distintos periodos de tiempo; y, por último se expone el análisis de la información recogida a mediante tablas estadísticas, planteando a partir de ahí, conclusiones y alternativas de programas de formación docente, conscientes de que mejorar la calidad de la enseñanza en nuestro país exige el esfuerzo de todos. La presente investigación pretende ser una modesta pero importante aportación para la comunidad educativa Ecuatoriana.

A más de cumplir con un requisito de orden académico, siendo este el aprobar el módulo Proyecto de investigación II, en la presente investigación se plantea un objetivo general y de él se desglosan objetivos específicos que darán cumplimiento con lo propuesto; lo mencionado se describe a continuación:

El objetivo general es: Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013.

Del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos siguientes:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, por medio de compendios, extractos y recopilaciones de estudios teóricos anteriores.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, por medio de la “Matriz Cuestionario Necesidades de Formación” estructurado por la Universidad Técnica Particular de Loja, el cual identifica seis aspectos del docente y su formación.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, estructurado en base a las expectativas de los docentes investigados, generando una tentadora propuesta a la institución educativa, de un curso de formación docente,

con la finalidad de aportar con estrategias metodológicas para actualizar el ejercicio de la docencia.

1. CAPITULO: MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

La sociedad actual se encuentra en el advenimiento de un nuevo marco de actuación que proviene del desarrollo tecnológico acelerado, la globalización y los nuevos procesos educativos, que inundan con continua información mundial, impulsando sobre todo cuando de educación y formación de las futuras generaciones se refiere a conocer y reconocer las necesidades de actualización, formación y perfeccionamiento docente, a fin de generar eficiencia y eficacia en la actividad docente en el campo escolar.

(Chiavenato, 2007), menciona, *“La palabra capacitación tiene muchos significados. Algunos especialistas consideran que es un medio para desarrollar la fuerza de trabajo de las organizaciones, otros la interpretan más ampliamente y consideran que la capacitación sirve para un debido desempeño del puesto, asimismo extienden el concepto a un nivel intelectual por medio de la educación general”*.

No cabe duda que en el ámbito educativo, la palabra capacitación o formación se debe tomar muy en cuenta, desde el punto de vista de la “educación general” y el “desempeño”, ya que el docente debe ser no solo capacitado, sino educado para educar; mostrar desempeño y generar desempeño. Muchos docentes están despertando a esta nueva concepción de necesidad de formación, con brechas generacionales que muchas veces se convierten en barreras, entre el deseo de formación y el replanteamiento del papel que juega el docente en el salón de clase.

(Perez, 1999), en el artículo tendencias pedagógicas, ¿Qué necesidades de formación perciben los profesores?, señala: *“Vivimos en la sociedad del conocimiento y en ella la moneda más preciada es el aprendizaje”*. Reafirmando que la herencia más importante que se puede dejar es la educación.

(Chiavenato, 2007) *“la capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo. El aprendizaje es un cambio de conducta que se presenta cotidianamente y en todos los individuos”*.

Hoy en día las reformas educativas y sociales exigen un cambio y evolución de la enseñanza-aprendizaje, la colectividad espera más de lo que las instituciones educativas pueden brindar, autoridades y maestros hacen un intento a ciegas por cumplir con las continuas exigencias, sin embargo no es factible llevar a cabo reformas educativas, sin tener en cuenta la formación integral del docente, así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos, aptitudes y habilidades técnicas, sino también, por sus condiciones particulares, en el desempeño de su función docente dentro del aula.

1.1.1. Concepto

Para definir la concepción real de Necesidades de Formación, es importante señalar aportes teóricos de investigadores y estudiosos que coinciden en que son necesidades formativas diagnosticadas, pronunciadas, percibidas y comparadas con otras realidades anheladas, usando la contrastación para la búsqueda de medios de actuación que cubran las necesidades manifiestas.

(Rosa, 2007) Menciona las concepciones de necesidades de formación desde las perspectivas de varios autores; (Forem,2000) *“la diferencia entre la cualificación deseable de un trabajador actual y previsible y la cualificación actual real”*. (Kaufman1982) por su lado, entiende por *necesidades de formación “los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvables mediante acciones de formación”*.(García; 2006) presenta una triple interpretación del concepto Necesidades de Formación, la primera como *“necesidad delimitada por el empleo real de la formación para el*

desarrollo efectivo de la empresa; la segunda menciona, “necesidad que surge de la carencia de competencia formativa”; y la tercera, “necesidad de formación como la llave para nuevas posibilidades y oportunidades de optimización productiva”.

Los autores señalados coinciden en identificar que una necesidad se crea de una realidad incompleta, es decir, de las deficiencias observables entre la realidad existente y las expectativas de formación deseadas, se generan acciones encaminadas a la superación de las carencias encontradas en cada individuo que labora en un empresa o institución educativa, por lo que, al reconocer el vacío o carencia en la formación profesional, esta toma el nombre de Necesidad de Formación, la cual debe ser cubierta mediante procesos de capacitación, formación o especialización con la finalidad de disminuir la brecha entre lo deseado y lo real, con la finalidad de optimizar el rendimiento.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas

Las necesidades de formación pueden ser vistas desde distintas perspectivas o tipos para ser más precisas y poder dirigir eficazmente el proceso formativo de acuerdo a las personas o grupos a las que se dirigen las acciones de capacitación. En el campo educativo, el sistema educativo ecuatoriano continua presentando dificultades en flexibilizar sus estructuras, las nuevas necesidades de formación de los docentes implica que haya un grupo humano identificado y motivado, que se sienta involucrado en el desarrollo profesional, personal y del grupo, desde las necesidades específicas de los responsables de la planificación, los receptores o usuarios y los recursos necesarios para los programas de formación.

(Reyes, PDF) En su artículo El diagnostico de las Necesidades de Formación, cita a varios autores que investigaron las Necesidades de Formación entre ellos menciona a (Gairin, 1995) quien distingue varios

tipos de necesidades, *“Normativas, basada en análisis de expertos, Expresadas, coincidentes con lo puesto de manifiesto por los usuarios, Percibidas, basadas en las percepciones y Comparadas, las surgidas de la contrastación con otras realidades”*.

Esta definición separa la detección de necesidades de formación desde el punto de vista del evaluador, es así como los especialistas analizan mediante procedimientos sistemáticos, los usuarios también pueden coincidir en sus apreciaciones y percepciones de las necesidades y además el cotejo con otras realidades puede sacar a relucir las carencias formativas.

(Reyes, PDF) Además señala a (Witkin; 1996), quien distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones, en función del sector al que afecten:

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

Esta perspectiva, señala que los procesos de formación pueden dirigirse y acoplarse a los diferentes grupos y personas, de acuerdo a las necesidades específicas de estudiantes, docentes, autoridades, además de las necesidades de materiales e insumos que afectan la producción eficaz, es decir cada conjunto específico, así como la realidad institucional, manifiesta sus necesidades desde su perspectiva considerando los planes y programas curriculares, las necesidades

educativas y emocionales de los estudiantes, así como, de la misma formación adquirida por los docentes.

Cada institución educativa es un mundo diferente, con fortalezas y necesidades únicas que pueden y deben ser atendidas de acuerdo a su individualidad, por lo que es importante saber identificar la realidad institucional para poder atender sus necesidades.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas

(González, 2008) *“Es frecuente que quien inicia la dinámica de evaluación pertenezca a la dirección, aunque también puede ser algún otro miembro del centro. En todo caso, lo importante es que algún agente percibe o reconoce la existencia de una ruptura o vacío entre el estado presente y el estado deseado del centro escolar en general o de alguno de sus aspectos o ámbitos en particular. La percepción o reconocimiento de una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser puede llevar al sentimiento de que hay algo que hacer algo al respecto”.*

La competencia profesional es el conjunto de habilidades, conocimientos y otros valores específicos que se posee para desempeñar correctamente un trabajo, se dice que el más competente es el que llega a ser buen maestro, debiéndose establecer parámetros para definir las cualidades de un buen maestro, así como las deficiencias o necesidades que puede tener.

(Chiavenato, 2007) Señala: *“la detección de las necesidades de capacitación es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en información relevante. Gran parte de esta información se debe agrupar sistemáticamente, mientras que otra parte está disponible a manos de los administradores de línea, es decir el administrador es el responsable de la percepción de problemas que provoca la falta de capacitación”.*

Al considerar la detección de necesidades de formación, el autor manifiesta importante por un lado agrupar información relevante que conduzca al diagnóstico acertado y por otro lado la percepción de necesidades de formación y los problemas que conllevan estas carencias en la efectividad laboral, desde el punto de vista de la formación docente, podemos decir que para responder a las expectativas que la sociedad tiene respecto del servicio educativo, los docentes sienten la necesidad de redefinir su modelo de formación para el nuevo perfil profesional docente y proyectarse hacia un nuevo esquema de conocimientos y procesos de enseñanza aprendizaje. Obviamente la efectividad de un profesor se ve afectada por varios factores entre ellos, la vocación, la experiencia que posee y la formación continua que recibe.

No existen solamente las necesidades sentidas de los profesores, sino también, las necesidades percibidas por los estudiantes, padres y directivos, en las que se puede observar la aparición de puntos en común y de puntos divergentes.

Los estudios actuales sobre las necesidades de formación docente encuentran la necesidad de impulsar una estrategia colaborativa en la formación de los docentes. En este sentido, la colaboración entre colegas juega un rol relevante al responder a las necesidades de los docentes en los terrenos de la asistencia práctica y emocional, el apoyo referencial, la estimulación profesional, y la oportunidad de aprender de otros y de enseñar a otros.

Los cuestionarios de Necesidades de Formación Docente apoyan para que los profesores hagan explícita cuáles son sus necesidades sentidas en cuanto a capacitación para hacer frente a un nuevo rol de liderazgo frente a sus estudiantes.

1.1.4. Necesidades formativas del docente

Si el estudiante ocupa un lugar importante en la institución educativa, el profesor como facilitador del aprendizaje, es quien sin duda, sigue como elemento clave para el funcionamiento de esta.

Reconocer necesidades formativas en los docentes incluye formular alternativas de solución, mediante juicios de valor de que todo problema tiene una solución, sobre todo de que las necesidades de formación son combatidas con la capacitación; es importante la constante formación antes y durante el ejercicio de la actividad docente, para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje.

Cada persona, de acuerdo a sus creencias, valores y formación reconocerá distintos vacíos desde su punto de vista, por lo que investigadores intentan estandarizar pruebas que ayuden a determinar las verdaderas necesidades de cada institución, en el área docente se intenta reunir las necesidades de los estudiantes, docentes y del sistema social.

El aprendizaje de las nuevas tecnologías de la información, supone una discusión abierta y sin prejuicios sobre el uso de éstas, de tal forma que no se perciban como una amenaza a los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

Es así como otros temas deben ser tratados abiertamente para superar barreras que dificultan procesos de enseñanza-aprendizaje, observando la evaluación de necesidades formativas como apoyo en la tarea educativa y no como amenaza a nuestro sistema tradicional y conveniente.

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

A partir de la percepción de déficits existentes entre la realidad y la competencia deseable, varios autores desarrollaron diversos modelos para la obtención de un análisis de necesidades, partiendo cada uno de ellos de sus diferentes ámbitos de formación y de intervención:

(M.Paz, 1994), en el libro *Cómo detectar Las Necesidades de Intervención Socioeducativa*, señala los diferentes modelos de análisis de necesidades:

MODELO DE A. ROSSETT

Tiene en cuenta 4 elementos fundamentales:

- a) Situaciones desencadenantes: de donde partimos y hacia dónde vamos*
- b) Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones*
- c) Fuentes de información*
- d) Herramientas para la obtención de datos.*

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central la fuente de información que se encuentra en el conjunto de elementos imprescindibles, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

MODELO DE R.A.KAUFMAN

Kaufman desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones (1987) 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:

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

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

- a) Tomar la decisión de planificar
- b) Identificar los síntomas del problema
- c) Determinar el campo de la planificación
- d) Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación
- e) Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución mensurables
- f) Determinar las condiciones que requieren, en términos de ejecución mensurable
- g) Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación

Este modelo plantea un proceso de 18 pasos estratégicos, que conducen a determinar las necesidades de formación mediante herramientas de evaluación, la planificación y el involucramiento del personal.

MODELO D HAINAUT (1979) establece 5 dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

- a) Necesidades de las personas frente a las 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.

- b) 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.*
- c) Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, esta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión*
- d) Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede o 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.*
- e) Necesidades según el sector en que se manifiesta. D Hainault (1979) establece 6 conexos 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.*

Este modelo considera las necesidades de formación de acuerdo al contexto del individuo y su sistema, ya que considera que las necesidades se generan a nivel individual, colectivo, consciente, inconsciente, incluso se pueden percibir en el presente o en el futuro y en cualquier situación o momento pueden ser analizadas.

MODELO DE F.M.COX (1987): el modelo COX se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios.

- a) En la fase uno (de reconocimiento) ambos se basan en la contratación de profesionales para la resolución de problemas a tratar. De igual manera ambos dan importancia del contexto social para la búsqueda de información y delimitación de los problemas*
- b) Se exponen las vías estratégicas para la resolución del problema. De igual manera, hace referencia a las estrategias a utilizar y el éxito para conseguir las.*

Su modelo considera que además del análisis de necesidades es necesario desarrollar estrategias para la resolución de los problemas detectados, por lo que en la fase de reconocimiento, con el apoyo de profesionales especializados se recoge información fundamental y se determinan las necesidades; la fase de resolución de problemas despliega los pasos a seguir para cubrir las necesidades eficazmente.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1. Análisis Organizacional

La organización es parte eminentemente social del ser humano, es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de las personas que ahí laboran. De esto parte el análisis de las organizaciones, quienes ven importante estudiar la relación entre personas y organizaciones, para generar estrategias cooperativas o competitivas con respecto al clima organizacional.

(Chiavenato, 2007), menciona, *“Las organizaciones se pueden estudiar de acuerdo con el modelo de sistema abierto: importan, transforman y exportan energía mediante ciclos recurrentes de actividades. Las organizaciones también pueden ser analizadas de acuerdo con el modelo socio técnico: están compuestas por un sistema técnico y, un*

sistema social que se entrelazan íntimamente y que son administrados por un sistema gerencial. Al establecer sus objetivos las empresas definen su racionalidad, con lo que desarrollan estrategias para lograr sus objetivos”.

Además señalacomo las organizaciones se relacionan con el exterior y como esta relación afecta en el comportamiento organizacional, siendo “*como sistemas abiertos, las organizaciones tienen un intercambio íntimo con el ambiente y esta interdependencia de la organización con el ambiente lleva al concepto de eficacia organizacional. La eficacia organizacional depende de los objetivos, del mantenimiento del sistema interno (personas y recursos humanos) y de su adaptación al sistema externo*

El comportamiento organizacional es impredecible ya que depende de la conducta dentro de la organización y su relación con el exterior, así mismo, implica el análisis de la organización y la toma de decisiones como un todo para el éxito institucional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección

Es de esperar, que el conocimiento adquirido en los contextos sociales en los que los estudiantes están bombardeados, constantemente por ilustraciones y expresiones visuales que buscan sorprender, el aula queda opaca, ante el espectáculo visual que encuentran por medio de la tecnología.

En consecuencia, se observa estudiantes apáticos ante la pizarra, se precisa un cambio de paradigma, de fines teóricos a fines prácticos.

La ciencia como construcción del conocimiento útil a la sociedad. Sustituye el fundamento epistemológico de la objetividad por el de la

solidaridad, introduciendo el marco de creencias y métodos de la comunidad en la que se produce el saber.

La educación se debe proyectar en generar la estimulación de los estudiantes frente al contenido que se debe compartir, mediante la integración adecuada de tecnologías en el aula para facilitar estados de motivación más altos en los estudiantes, en la medida en que las tecnologías sean aplicadas con metodologías acordes, y en consenso con los intereses de los propios estudiantes.

A toda esta, sobre estimulación, se suma una crisis de valores y creencias de que un determinado modo de comportarse o determinado estado final de existencia son deseables frente a otros.

(Gallardo, 2004)Mencionan los valores y la educación moral en la adolescencia, y subrayan los que deben ser parte fundamental de la realidad educativa y su proyección. *“como los valores morales dependen de la libertad y tienen carácter humanizante, exigen su universalidad. La tarea educativa tiene un carácter intrínsecamente teológico y axiológico, está orientado a un fin, que no es otro que potenciar al desarrollo personal integralmente, y no puede ser neutro en cuanto a valores, pues debe orientarse por y hacia lo mejor, la excelencia”*.

Se puede concluir, que la realidad educativa y su proyección a futuro implica entender el mundo actual y proponer un modelo educativo en valores que se fundamente en la construcción integral, racional y autónoma del individuo, dentro de su contexto de interacción.

1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo

Toda organización plantea objetivos o metas que direccionen el seguimiento de estrategias realistas, comprensibles, desafiantes y alcanzables para el logro de resultados, así también está preparada para realizar los ajustes que permitan asegurar las metas organizacionales.

En la planeación estratégica se desarrollan procesos para mantener o incrementar la calidad de la organización, considerando la interrelación de los objetivos, así como sus metas a corto, mediano y largo plazo.

(Novelo, 2000) Señala que *“la planeación, con su plan estratégico y operativo, incluyen la realización de estrategias, desarrollo de fortalezas, reducción de debilidades organizacionales y aprovechamiento de oportunidades para mejorar metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo”*.

Cabe mencionar que la organización está íntimamente relacionada con la participación del personal y el grado de compromiso asumido para el logro de objetivos comunes. Por lo tanto no se debe subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa

Los recursos institucionales, necesarios para la actividad educativa parten de un presupuesto planificado para el desarrollo de actividades y adquisición de recursos en la institución educativa, es decir la educación no puede estar confinada a sus cuatro paredes, ni limitarse a ciertos grupos de edad o tecnologías obsoletas con relación a las posibilidades mucho más ricas que ofrece y requiere el sistema social educativo.

(Munch, 2010) Menciona: “cuatro áreas fundamentales de los recursos necesarios para la actividad económica:

- a) *Académicos: Dan atención al modelo, a los alumnos, el perfil y formación de docentes y contenidos curriculares.*
- b) *Extensión: Dar conocer a los diferentes integrantes de la sociedad los conocimientos generados por la comunidad educativa, por lo que se incluye la difusión científica, cultural, publicaciones, etc.*
- c) *Investigación: Genera conocimientos socialmente útil, por lo que los planes y proyectos de investigación, ya sea educativa o de otras disciplinas en que forme a los estudiantes, genera un estándar alta en la medición de calidad.*
- d) *Gestión: Modelo de gestión para poner en marcha el plan estratégico, alcanzar metas y dar vida a los objetivos”.*

Las actividades educativas requieren de un conjunto de recursos, ya sean humanos, materiales, económicos, a fin de alcanzar las metas y objetivos planeados por la institución educativa.

La Institución Educativa debe extraer en forma creativa todo su potencial, con relación a las posibilidades técnicas y humanas que pueden ofrecer los miembros de la comunidad educativa.

Definitivamente, el sistema educativo nacional, tal como está conformado en la actualidad, responde a una época histórica ya remontada, en la cual efectuó a cabalidad su misión. Entonces si las necesidades educativas han cambiado, es urgente adaptar el sistema a las exigencias presentes y aun proyectándose a futuro.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos)

Durante mucho tiempo se ha pretendido definir y medir los rasgos y las habilidades de los líderes. El liderazgo implica el diagnóstico de

los problemas, la orientación y supervisión de los mismos; a nivel educativose evidencia que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección en la escuela son un elemento fundamental que determina la existencia, la calidad y el éxito de procesos de cambio en la escuela.

En el ámbito educativo se requiere de personas con una preparación adecuada pero, sobre todo, con una actitud y un compromiso con la institución educativa, la educación y la sociedad capaces de ponerse al frente del proceso de cambio.

(Gago, 2006)En su libro *La Dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria*, menciona *“el mundo del líder educativo es cambiante, complejo, diverso e intenso que paradójicamente, también es un mundo de gran responsabilidad”*

(Gago, 2006)Cita a: *“Robertson y Weber (2002), consideran tres tipos de liderazgo educativo:*

- 1. Los líderes de ayer: liderazgo propio de las décadas 50-60, cuando hay una opinión pública compartida de lo que deben ser las escuelas. Principalmente pertenecientes al grupo social dominante. Este modelo industrial de educación experimenta cambios internos y decisiones politizadas, donde el liderazgo de los profesores es mínimo y la implicación de padres y alumnos no existe.*
- 2. Los líderes de hoy: individuos que han dirigido la transición desde las expectativas escolares tradicionales hasta el marco de enseñanza y aprendizaje emergente, más incierto y muy globalizado. Se enfrentan al difícil reto de facilitar la puesta en marcha de nuevos currículos y políticas educativas que sobrepasan lo que se ha mostrado adecuado para el siglo XXI. Ofrecen oportunidades de participación a toda la comunidad educativa en la toma de decisiones, aunque todavía no han conseguido integrar plenamente a toda la comunidad.*

3. *Los líderes de mañana: hombres y mujeres capaces de equilibrar las necesidades de estabilidad y planificación en comunidades de aprendizaje con perspectivas globales y de futuro. Saben que sus centros han de proporcionar no solo conocimiento, sino, también y sobre todo, facilitar la creación y la crítica del conocimiento a partir de procesos compartidos de construcción de sentido. Existen varias perspectivas de cómo deberían ser estos líderes, algunas son:*

a) *Fullan (1998) los líderes deben: “respetar los puntos de vista de quienes están en desacuerdo, formar alianzas dentro de las comunidades, ir de pequeños proyectos de innovación a esquemas de éxito a gran escala”.*

b) *Hallinger y Bridges(1997) menciona que los líderes deben: “ser capaces de aplicar la teoría a sus prácticas educativas, sobre todo en el contexto de creciente diversidad del alumnado; plantear y resolver problemas escolares significativos, construir grupos de decisión apropiados en colaboración con profesionales y miembros del público”.*

c) *Houston (1998) añade a lo anterior “la necesidad de sacar partido a las oportunidades de aprendizaje ofrecidas por las tecnologías de la información y comunicación, particularmente internet. Además, tiene un valor añadido el liderazgo transformacional, en el que parecen atribuibles todas las dimensiones anteriores, asimismo tiene efectos positivos en la colaboración entre profesores, la participación en la toma de decisiones, las actividades de desarrollo profesional y el cambio de sus prácticas por medio de los docentes, establecimiento de la visión, es decir, tienen el potencial de alterar el contexto cultural en el que los profesores enseñan y los estudiantes aprenden. (Day y Cols 2000).*

(Silinsy Mulford; 2002), en una investigación exhaustiva llevada a cabo por tres años sobre el rendimiento del

alumnado, concluyen: “se confirma que los lideres transformacionales y los equipos de trabajo repercuten en la enseñanza y el aprendizaje”

Así se puede concluir que el tipo de liderazgo que se maneje dentro de una institución educativa, tiene un ferviente efecto sobre el grado de compromiso de los docentes, y por lo tanto con los padres y estudiantes. Además el liderazgo transformacional al ser más abierto y participativo, está adquiriendo importancia en escuelas y será aún más a futuro.

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

El bachillerato es la etapa más importante en la vida del estudiante, pues en este periodo es donde se forma para estar apto para la universidad, la que condicionara la vida y el futuro del mismo. En la actualidad se busca que el estudiante se muestre creativo, responsable, investigador con metas y objetivos claros para su futuro.

(República, 2011), Señala en el artículo 43:”*el bachillerato general Unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guie para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y las estudiantes de bachillerato cursaran un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones*

- a) *Bachillerato en Ciencias*
- b) *Bachillerato Técnico”* 8(República, 2011)

Se puede observar que el nuevo bachillerato Ecuatoriano se dirige por un tronco común de materias, buscando igualdad de conocimientos para todos los bachilleres, en el bachillerato técnico además de las materias de tronco común los estudiantes tendrán una especialización técnica que será de apoyo en diferentes campos ocupacionales. Aun se observan regulaciones por parte del gobierno, después de emitido el Reglamento General a la Ley de Educación. Podemos concluir que este proceso de cambios en la educación de nuestro país tendrá frutos a mediano y largo plazo.

1.2.1.6. Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal)

Varias son las reformas educativas que ha realizado el gobierno, la Nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural, planteo ya dudas, al no estar claros en cómo actuar ante la nueva Estructura del sistema Nacional de Educación, las nuevas Instancias de Resolución de Conflictos y otros cambios que no mostraban un camino claro para la toma de decisiones.

El Reglamento General de la LOEI, aclaro muchas dudas y visualizó otras. Prestó atención a aspectos que garantizan el respeto a los derechos de todos los estudiantes, Asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo, con dotación de textos, alimentación escolar, eliminación de los aportes voluntarios de padres de familia, que asume el Estado como una obligación.

Promueve además, la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad, busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión con la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo, permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos.

Por otro lado, crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual, determina nuevas normas para la evaluación estudiantil orientadas a mejorar el aprendizaje. Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar. Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil.

Estas reformas, han dado un giro a la costumbre y obliga a entender y aprender las nuevas normativas gubernamentales en el campo educativo.

Sin embargo las disposiciones legales constituyen un marco de referencia, pero por sí solas no producen un cambio en la educación, ya que demandan a que los maestros y todos los factores que intervienen en el sistema educativo participen para llegar a las metas planteadas.

1.2.2. Análisis de la persona

1.2.2.1. Formación Profesional

Estamos ante una nueva cultura de la gestión y formación profesional, del cambio que tiene que enfrentarse respecto a las normas de control y formas de integración, incorporando nociones de colegialidad o profesionalismo, responsabilidad compartida o compromiso institucional.

Históricamente la formación y desarrollo profesional se conocían de forma aislada, conociéndose a la formación como la cultura y conocimiento y el desarrollo profesional como la práctica, técnica o competencia que debía desarrollarse.

Durante los últimos años, se dirige hacia el análisis sobre la formación y desarrollo profesional, habiendo evolucionado de paradigma, a una nueva cultura que pretende propiciar la reflexión y la crítica de la profesión.

(Fransisco, 1994), en su libro *La formación profesional y el desarrollo profesional del profesorado*, menciona: *“el paso del profesional técnico dotado de privilegios sociales, a la cultura profesional que se va asumiendo de forma colectiva y democrática abre interesantes caminos en la profesión docente y es un reflejo del actual y candente debate de la profesionalización docente”*. Concluye afirmando: *“el concepto de profesión no debe considerarse ni neutro ni científico, sino que es producto de un determinado marco social, cultural e ideológico que influye en la práctica laboral, ya que las profesiones son legitimadas por el contexto social en el que se desarrollan y por lo tanto lo que se convierte en un concepto popular proveniente de una parte de la sociedad, y que se debe estudiar observando la utilización de que él se hace y la función que desempeña en las actividades de dicha sociedad”*.

Por eso, está claro, que los maestros deben perfeccionarse para aportar verdaderamente con su capacidad individual, en el campo científico, pedagógico y sirviendo de motivación para que los estudiantes se sientan incentivados a desarrollar sus aspiraciones.

1.2.2.1.1. Formación Inicial

En los últimos años se ha reformado el currículum de la formación inicial de maestros, tanto en sus contenidos como en su estructura y fundamentos y comenzaron un proceso de reconversión y acreditación de las instituciones a cargo.

(MIC, 1980) *“Si pensamos que la escuela tiene que sufrir cambios estructurales es también indispensable pensar que requerimos docentes de alta calidad profesional; más aún, cuando a nivel nacional, en los cuadros docentes hay un alto porcentaje de maestros y profesores no preparados para el efecto. De una vez por todas los*

maestros y profesores, sea cualquiera la responsabilidad desempeñada deben tener preparación pedagógica caso contrario estamos desnaturalizando la función de educar”.

Sin embargo, subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus cuerpos docentes y en la organización, planificación y conducción del subsistema formador.

Para la identificación de los problemas se contemplan cuatro dimensiones fundamentales: la organización institucional; el currículum; los modelos, enfoques o concepciones de la formación; y el perfil de los formadores. Por último, y a partir del panorama descrito, se plantean cuáles son los principales retos para la formación y el desarrollo profesional docente.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente

A pesar de la importancia creciente que el gobierno, asigna a la reforma educativa y a las políticas tendientes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía se observa lejano tener el profesorado deseado.

La educación ecuatoriana tiene obras puestas en marcha y los avances son pequeños. Se observa que históricamente se ha designado la profesión docente como una labor altruista, por lo que poco se dedicado a la formación de maestros.

(MIC, 1980)“No existe una capacitación para la mayoría de las asignaturas del ciclo diversificado y hay una ausencia total de capacitación y perfeccionamiento para los profesores de educación superior.

No existe capacitación para directores y administradores de la educación.

Tanto en la capacitación y perfeccionamiento actuales la formación es tradicionalista, sin incorporar los planteamientos pedagógicos contemporáneos, imbuidos de posturas literarias, antiautoritarias y por el cambio social que imprima en los maestros una nueva mística para luchar contra las estructuras esclerosadas del sistema escolar y social.

Con lo que actualmente se enseña en fundamentos de la Educación, Sociología de la Educación y principalmente, Pedagogía, en la formación de los maestros, no se puede contrarrestar la apatía y falta de conciencia social y compromiso solidario de muchos maestros para con la comunidad en que se encuentra la escuela”.

Podemos recordar que para la dedicarse a la educación, institutos normalistas o superiores, preparaban a los docentes. De esos centros proviene la mayoría de docentes del magisterio, aunque hay un porcentaje de bachilleres, trabajando como docentes. La formación de docentes para el bachillerato, la realizan las facultades de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Ellas forman maestros con licenciatura y magíster.

Para cumplir adecuadamente su labor, un maestro necesariamente debe dominar su área de enseñanza, tener la disposición de brindar aquellos componentes emotivos personales que incentiven el aprendizaje y brinden las condiciones necesarias para aprender.

1.2.2.1.3. Formación Técnica

La formación técnica, dentro de la actividad educativa, es una especialidad que tiene también necesidades de formación sobre todo en el área de enfoque, de tal manera que el docente con su formación técnica permita a los estudiantes lograr que desarrollen destrezas y habilidades para el mundo laboral.

Para ello los programas de formación y actualización de los docentes técnicos, deben contar con información actualizada del mundo laboral de un modelo de orientación para el desarrollo profesional y ocupacional para los docentes técnicos con proyecciones para su transferencia a su labor profesional docente.

1.2.2.2. Formación Continua

La formación continua o permanente, se discurrió en sus primeras fases como una ampliación de las posibilidades de aprendizaje del docente, pero rápidamente supuso una complejidad mayor, relativa a entender la educación en sí como un proceso complejo y permanente de los profesionales a lo largo de sus vidas.

(Bourgeois, 2008) Menciona: *“la formación permanente del profesor deviene de una emergencia del adulto como aprendiz donde el supuesto básico es la relación envolvente entre todas las formas, las expresiones y los momentos del acto educativo”*

A partir de tal enunciación, y a la constante discusión sobre que aprende y que sabe el profesor, la formación se entiende como un proceso político-ideológico que requiere el protagonismo del docente y la continua ampliación de la visión del mundo para su labor profesional.

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

La ética profesional del docente y la LOEI refieren la importancia de ofrecer una educación de calidad y calidez de sus estudiantes a cargo, por lo que se debe forjaren el docente un compromiso real de formación continua, la cual interviene directamente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) 2012, en su capítulo cuarto: De los Derechos y Obligaciones de las y los Docentes” menciona como derechos en al art. 10, literal a, *“Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”*. Y como obligaciones de los docentes en el art. 11, literal k, señala: *“procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”*.

Por lo que es importante la incidencia de un correcto proceso de aprendizaje, siendo importante definir el perfil de formación del profesorado para capacitar y actualizar mecanismos que permiten cambiar esa dinámica del pasado a una nueva de futuro y lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.

Valarezo, M. (1980) *“Uno de los aspectos que con mayor interés y preocupación debe motivar nuestra acción en favor de una verdadera Reforma Educativa, es la calidad de la Educación que se imparte y que tiene relación con la formación de los recursos humanos para todos los niveles educativos.*

Así mismo uno de los problemas más serios de la educación Ecuatoriana es la Capacitación y Perfeccionamiento Docente del Magisterio Nacional.

Hoy cuando los avances de la tecnología moderna nos ponen en contacto directo e inmediato con nuestros semejante, por más distantes que se encuentren, en virtud de los medios de comunicación social, es necesario utilizarlos en el proceso de enseñanza-aprendizaje en nuestro medio”.

Finalmente, una amplia discusión y análisis de lo que transmite el proceso educativo como correa de transmisión, del papel del maestro frente a su papel histórico mediante experiencias individuales o de grupo, será el camino para sacar a la educación de la crisis actual.

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

Los tipos de formación que se observan en la investigación son como casi un común acuerdo entre todos los países de la región en definir la formación inicial y la formación continua.

La inicial hace referencia a la necesidad de formar un centro de formación que prepare a los docentes que van a iniciar, pero aquí se puede aclarar, ya que en los actuales momento no se sabe cuándo es inicial una capacitación ya que vivimos en una etapa de transición, donde se cuenta con profesores experimentados, por tiempo y formación básica, pero no tienen vinculación con las TIC'S y por otro lado docentes jóvenes que manejan muy bien las TIC'S, pero que carecen de liderazgo, pedagogía y formación ética.

La formación permanente o continua, es parte de los cambios que en el Ecuador está dando, apoyándose en las reformas al Reglamento de la LOEI 2012, los docentes tendrán que mostrar el máximo su esfuerzo y profesionalismo para demostrar estándares de calidad.

1.2.2.5. Características de un buen docente

Las instituciones educativas tienden a evaluar a los docentes en base a los rendimientos de sus estudiantes, está claro que mientras el docente genere empatía con sus estudiantes, ellos responderán de manera positiva en su rendimiento y disciplina.

(Funes, 2010), en su libro 9 claves para educar en la adolescencia, define al buen profesor, mediante descripciones de las experiencias educativas del alumnado, menciona las siguientes características:

- a) *Alguien que es bueno en su oficio: desde el punto de vista de conocimientos y de acompañamiento para su desarrollo.*
- b) *Genera interés y atención: logra que los estudiantes se interesen en la materia.*
- c) *Tiene habilidades: pone ejemplos de la realidad*
- d) *Es profesional: pone ejercicios, los corrige y sabe que ha hecho en clases anteriores.*
- e) *Es claro y coherente: sabe razonar y explicar con coherencia. Explica de otra manera si no entienden*
- f) *Considera a los estudiantes, los toma en cuenta, los escucha, respeta su opinión.*

Es importante considerar estas características a la hora de pararse frente al salón de clase, muchos profesores piensan que al mostrar una sonrisa, pierden autoridad, lo importante es poder tener el control todo el tiempo y equilibrar la educación con la empatía.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza

La profesionalización constituye, ciertamente, la incorporación de múltiples características a las ocupaciones para convertirse en profesiones.

(González, 2008) *“este ha sido precisamente el caso de la ocupación docente, que en su búsqueda de status profesional reconocido con frecuencia ha tomado como referencia profesiones establecidas y ha perseguido su emulación, con el resultado de que, al quedar confrontada con ellas, no ha hecho sino poner en evidencia importantes deficiencias”*

Además menciona: *“ha habido una notable coincidencia en considerar que la enseñanza contiene algunos elementos característicos de una profesión. La aplicación de todos y cada uno de los rasgos asociados a una profesión no puede ser completa. Por consecuencia la asimilación directa y lineal a lo que se considera prototipos de profesiones (particularmente la medicina o el derecho) no sería factible”*, continua resaltando *“es común atribuir a la educación y a la enseñanza una notable relevancia social. Sin embargo, concurren en la ocupación docente una serie de condiciones que han hecho que su profesionalización fuera problemática”*

Finalmente indica:

- *“La enseñanza ha acabado convirtiéndose en una ocupación de masas. Y la razón básica ha estribado, tradicionalmente, en que la alta demanda del profesorado por parte de un sistema escolar en expansión ha ido precisando que la oferta fuera suficientemente amplia para dar respuesta a la misma.*
- *La enseñanza es una ocupación feminizada. Las ocupaciones nunca han alcanzado la autoridad y consideración públicas otorgadas a las profesiones con predominio masculino.*
- *La enseñanza tiene culturalmente, estatus de trabajo ordinario. Aún está considerablemente extendida la creencia de que, para*

enseñar, basta con conocer la materia que es objeto de enseñanza y con querer a aquellos que van a hacer enseñados, siendo estos identificados a menudo con niños”.

(Woolfolk, 1999)“La precisión de “cómo” hacer el trabajo es todavía más difícil. En un estudio se descubrió que los maestros rara vez, si acaso, explican los procesos cognoscitivos que quieren que sus alumnos practiquen en una actividad que realizan en el aula de modo independiente”. Además menciona “algunos maestros son mucho más entusiastas que otros. En algunos estudios se ha descubierto que las calificaciones del entusiasmo que los maestros demuestran en su materia correlacionan con las ganancias en el aprovechamiento del estudiante”

El perfil profesional del docente, debe buscar su profesionalización con la debida importancia que requiere, teniendo en cuenta que es una profesión consagrada a la formación de personas de los objetivos institucionales, los planes y programas educativos, el currículo y necesidades del sistema social orientan las exigencias en el rendimiento según sean las circunstancias lo cual no quiere decir que uno sea más que otro lo que sucede es que con seguridad hablamos de dos puntos o sistemas de educación distintos.

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

Para atender el punto de referencia, diríamos que tenemos dos puntos clave, para marcar los niveles formativos; el saber y las nuevas tecnologías, así también la tarea de la enseñanza exige maestros debidamente preparados en los campos científico y pedagógico.

(Woolfolk, 1999) “Ninguna revisión de las estrategias de enseñanza centradas en el estudiante estaría completa sin considerar la función de

la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje. La tecnología permite a los estudiantes explorar situaciones diferentes, tener acceso a recursos en todo el mundo y enfrentar problemas complejos”.

De esta manera resulta muy variado el número de posibilidades que existen para construir los niveles formativos y los esquemas de capacitación, reiterando que se ajustaran a las necesidades propias de la institución o lugar de trabajo educativo asignado. Resulta simplista hablar de manera general sobre cuán variadas son las posibilidades de capacitación en los niveles formativos, pero cada uno de estos requiere de una investigación para optimizar recursos y lograr resultados sin descuidar los objetivos institucionales y profesionales del docente.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa

1.2.3.1. La función del gestor educativo

La enseñanza además de ser una ciencia es un arte, la función de un administrador educativo requiere de un proceso de aprender a gestionar de modo que tenga las bases para convertirse en experto a medida que adquiere experiencia.

Veciana J. (2002), define que la función directiva del gestor educativo como *“un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”.*

Es decir, que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional, la solución de conflictos, evaluación y mejoramiento continuo.

(González, 2008) “El ejercicio del cargo de director conlleva cumplir una serie de tareas específicas que se relacionan, en primer lugar, con la normativa que regula el funcionamiento de los centros; pero también,

con el propio modo de ser de la persona que ocupa el cargo, dado que la normativa legal no puede anular la personalidad del individuo. Así por ejemplo, en ninguna normativa se señala que el director debe velar por que las personas se sientan a gusto en el centro y no haya conflictos. Sin embargo, parte de la actividad directiva se dedica a estas cuestiones que podemos identificar con la actividad micro política. Y por último, el desempeño de las tareas directivas se relacionan con un modelo de director ideal que ejerce su influencia en el individuo mediante los supuestos diversos que se adoptan en torno a la concepción de educación en el centro escolar”.

Se puede concluir que, desde su creación los centros educativos danzan al ritmo del director o gestor, ya que este debe intervenir en ámbitos muy diversos, organizando, coordinando, planificando o controlando en su totalidad las funciones y tareas de todo el personal docente, administrativo y de servicios, el cumplimiento de normativas en la comunidad educativa, así como adoptar los supuestos filosóficos en el contexto social escolar.

1.2.3.2. La función del docente

En la práctica pedagógica tradicional, el profesor, especialista en una determinada área curricular, es el encargado de acompañar a un grupo de clase a lo largo de un determinado periodo de tiempo, enseñando en situaciones presenciales y sincrónicas, mediante la transmisión de su saber.

Todos los alumnos escuchan las mismas explicaciones que se desarrollan en el mismo espacio: el aula. Pero si realmente queremos cambiar esos escenarios y esas prácticas, necesariamente tendremos que modificar la concepción que tenemos respecto de las tareas que como formadores hemos de realizar.

(Woolfolk, 1999) *“Convertirse en maestro experto requiere tiempo y experiencia. Estos maestros tienen un rico acervo de conocimiento bien organizado sobre las muchas situaciones específicas de la enseñanza y cubren los temas que enseñan, sus estudiantes, las estrategias generales de enseñanza, formas de enseñanza específicas de la materia, los ambientes de aprendizaje, los materiales de currículo y las metas de la educación”*

En este último sentido una tarea esencial va a consistir en el desarrollo de la figura del docente e investigador en el aula, docente que media entre la experiencia de sus estudiantes, la información existente y la producción de nueva información, propiciando de esta manera verdaderos aprendizajes significativos y relevantes.

Pero por si algo se caracterizan las instituciones educativas ecuatorianas, es por el elevado número de profesionales que trabajan de manera aislada que, la mayoría de veces, ni siquiera se plantea la necesidad de establecer mecanismos de coordinación para ser que la función del docente cuente con el apoyo de la dirección y descuida el objetivo para el que fue designado.

Por medio de la controversia, se puede establecer lo que no queremos del docente como función, en lugar de hablar de las bondades como constructor de cambio sino más bien, generar en el docente retos que deben seguirse continuamente.

(Chavarría, 2004) *“Sin duda, el maestro es pieza angular en la calidad del servicio educativo. Un buen maestro lo es hasta en el “peor plantel” al igual que un buen maestro lo es hasta en el plantel mejor dotado de recursos de todo tipo.*

Las escuelas con altos índices de calidad cuentan con profesores creativos, esforzados y decididos, seguros de sí mismos y amantes de su profesión.

Además menciona: *“Por ello el termino maestro subsiste para designar a aquel que, además de instruir, educa, para aquel que “forma” no solo “informa.*

Ser verdadero maestro en el terreno pedagógico significa, justamente, ser educador.

Por tanto, es tarea de primer orden para el desarrollo del país invertir mucho más de lo que ya se hace en la formación didáctica y humana del profesor, en el cultivo de la vocación magisterial, revalorizar socialmente al magisterio y dar a los auténticos “maestros” el lugar que les corresponde en la sociedad”.

Es preciso, por tanto, que la formación de maestros se dirija hacia la preparación científico-técnica, es decir hacia el equilibrio exacto entre su saber, su hacer y su ser.

1.2.3.3. La función en torno al familiar

El estudiante es un ser social y su vida está enmarcada en un contexto amplio que es la sociedad. Vive en una familia con características particulares y la familia recibe a su vez la influencia de la sociedad.

El aprendizaje se desarrolla bajo la influencia directa del contexto familiar-social y con este sin número de influencias en todos sus estudiantes, el docente debe transmitir y facilitar el proceso de aprendizaje

(Chavarría, 2004) *“El proceso educativo en el que se encuentra inmerso un niño o un adolescente cuenta con varios agentes educativos; padres, profesores, entrenadores, ministros de culto, medios de comunicación, etc., pero entre todos ellos, los padres son los principales por derecho y deber, los primeros cronológicamente, los permanentes a través del*

tiempo, los íntimamente ligados a los chicos por lazos biológicos y axiológicos.

Son los padres, por tanto, los educadores naturales y de mayor trascendencia; los primeros, los principales, los de mayor peso.

La educación básica en sus distintos niveles se propone como finalidad última la formación integral del educando; pero esta meta es una utopía si se descuida o deja de lado la coordinación de la acción educativa con las familias de los alumnos”.

Si el estudiante recibe en su motivación de aprender las influencias positivas o negativas de estos elementos sobre los cuales no tiene control, será su comportamiento en la escuela donde se reflejará la calidad de su entorno. Para optimizar la calidad en la educación, la institución educativa es la llamada a tomar la iniciativa de relacionar y responsabilizar a la familia, por medio de la organización de consejos de participación y escuelas para padres, a fin de que lo que se siembre en la educación de padres, se coseche en la formación integral de los estudiantes.

1.2.3.4. La función del estudiante

En teoría se piensa que la buena enseñanza debe ser que el estudiante conozca todos los conceptos. Lamentablemente, no se puede enseñar solamente con conceptos, aunque todos estos conceptos son magníficos, resultan demasiado amplios y abstractos. Además es importante mencionar que los maestros deben estimular la curiosidad, apoyar la autonomía y reconocer el cumplimiento.

(Woolfolk, 1999)“Los alumnos que durante los próximos 10 a 20 años ingresen en la fuerza de trabajo tendrán la misma necesidad de continuar aprendiendo, de ahí que una meta de la enseñanza debería

ser lograr que los estudiantes dejen de depender de los maestros y aprendan de manera independiente por el resto de su vida". Así mismo menciona: "Los estudiantes autorregulados poseen una combinación de destrezas de aprendizaje académico y autocontrol que facilita su aprendizaje y aumenta su motivación, en otras palabras tienen la destreza y la voluntad de aprender"

Hoy en día, se desea mejorar la vida en el aula, la función del estudiante dentro del aula va más allá, la comunicación entre maestro-estudiante tiene decisiva importancia y el rol del estudiante es participativo y activo en su proceso de aprendizaje.

Finalmente, se debe plantear objetivos de aprendizaje ligados con aumentar la motivación intrínseca al aprendizaje, crear aprendizaje significativo, proporcionar a los estudiantes el grado óptimo de libertad para que tomen decisiones y asuman responsabilidades, reconocer el progreso en la obtención de metas, crear un ambiente de aceptación y aprecio, con el fin de generar estudiantes responsables en rol de autorregular su propio aprendizaje.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender*

Aprender es el resultado del estudio. Este resultado constituye un cambio en nuestra conducta; una mejor disposición para resolver más rápido y mejor cualquier problema o situación nueva.

(A.Velasco, 1991). Menciona *"Si queremos hacer efectivo el aprendizaje, necesitamos orientar adecuadamente nuestro esfuerzo por medio del uso sistemático de un método de estudio eficaz, lo mismo que es una exigencia el poseer hábitos de estudio que faciliten la tarea. Además debemos hacer uso inteligente de la observación y la experimentación"*.

El trabajo de aprender no es solo repetir el pensamiento de otros, es también utilizar ese pensamiento, aplicarlo en la práctica, sacar consecuencias de él, comparar, investigar, descubrir, crear, a fin de buscar perfección personal

(Chavarria, 2004) *“perfeccionarse significa ser mejores, lo que implica saber más, hacer las cosas cada vez mejor, ser mejores padres, hijos, hermanos, amigos. Es decir, satisfacer nuestras legítimas necesidades, ganarnos la aceptación y el cariño de los demás, ser útiles a la sociedad, dejar huella positiva en lo que hacemos, ser buenos y, por tanto, ser felices.*

Cuando el contenido de la educación acerca a lo anterior, resulta significativo para nosotros y lo hacemos propio. Cuando ese contenido es ajeno a lo que necesitamos o a lo que percibimos como nuestras necesidades, se rechaza internamente, a través de la indiferencia, la dificultad de asimilación o el olvido. El contenido de la educación debe ser significativo para la persona que se educa con el objeto de que se quede en ella, es decir, lo perfeccione. ¿Cómo explicarse que haya chicos que no saben resolver problemas matemáticos en la escuela y en cambio trabajan en la calle como vendedores ambulantes sin tener pérdidas en sus ventas? Quiere decir que los problemas “teóricos” en el salón de clase no representan nada significativo para su vida; y, en cambio, los problemas “prácticos” de la calle representan su propia forma de vida.”

Así, podemos decir, es factible reprobar en la escuela pero aprobar en la vida, o viceversa.

Por lo tanto, la relevancia de los contenidos educativos, qué enseñar y qué aprender en la escuela son preguntas reales y necesarias, hacia el desarrollo de la vida de todo individuo y de introducirle eficazmente en el mundo social y cultural, a fin de que el aprendizaje satisfaga intereses

personales, represente útil, se disfrute y que se lo pueda aplicar a la propia vida.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente

En base a todo lo expuesto, se plantea que la solución a gran parte de los males que atraviesa la educación, es a través de la capacitación docente.

La capacitación docente se refiere al aprendizaje de un adulto, que necesariamente debe responder con logros efectivos, eficaces y eficientes. (Chavarria, 2004) *“Para cualquier profesional en ejercicio es innegable que la tarea de su formación y actualización es un compromiso permanente, si ha de responder con su trabajo a las circunstancias y necesidades específicas de cada momento histórico.”*

Desde el punto de vista de las autoridades, lo importante es el éxito o el prestigio de la capacitación docente, visto en términos cuantitativos, a cuántos docentes se capacitará, cuál institución capacitadora va a ser más eficiente. Para los docentes, lo fundamental es garantizar su puesto de trabajo, los padres, por su lado garantizar educación continua y regular con indicadores aparentes de calidad educativa, como computación, inglés, apoyo psico-pedagógico, etc.

(Chavarria, 2004) *“Pero perfeccionarse, hemos dicho, será mucho más que mantenerse al día, en lo que a su asignatura y procedimientos didácticos se refiere; consistiría en conformarse permanentemente como profesional que investiga, que conecta con la práctica lo que investiga y que orienta eficazmente a otros para construir su propio aprendizaje en relación con el contenido de estudio. No se trata, por tanto, solo de saber cada día más o de hacer cosas novedosas en la sesión de clase, sino ser cada vez mejor en la función que se desempeña”*.

En consecuencia, la verdadera capacitación docente debe estar enfocada en la reflexión, la tolerancia y la toma de decisiones justas para formar un profesional competente, capaz de transferir y adaptar, en el marco de su desempeño laboral, herramientas metodológico- didácticas que garanticen que los alumnos aprendan más y mejor.

"Vivimos en un mundo de complejidad creciente y comprensión retardada" (EDGAR MORIN)

1.3.2. Ventajas e inconvenientes

En los procesos de capacitación los docentes identifican ventajas y desventajas de acuerdo a las variables que afectan el contexto. Las autoridades también muestran sus expectativas y desean ver resultados en los procesos de enseñanza y satisfacción de padres y estudiantes.

Algunas de las Ventajas observadas son:

- Mayor flujo de información. Incremento en la comunicación entre profesores y alumnos
- Desarrollo de hábitos y habilidades en los alumnos.
- Se favorece el trabajo colaborativo, la comunicación escrita y el alumno logra mayor independencia en su proceso de aprendizaje
- Adquisición de conocimientos y habilidades
- Pueden ejercitar su habilidad en procesos de enseñanza aprendizaje.
- Mejora y Facilita el trabajo docente.
- Proporciona ventajas a los alumnos, ya que hay sustentabilidad del proceso enseñanza-aprendizaje

Desventajas

- Requiere mayor tiempo y atención continua por parte del profesor. Obstáculos para los docentes. Institucionalmente se carece de estímulos para los profesores que desarrollan este tipo de actividades
- Falta de recursos tecnológicos, capacitación y resistencia de los docentes.
- Deshonestidad por parte de los participantes, por lo que es necesario enfatizar en la importancia de la ética profesional.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos

El diseño de un curso constituye el primer paso para planear, monitorear y determinar los resultados de aprendizaje en los procesos de capacitación. El resultado del diseño basado en las habilidades, actitudes y conocimientos que necesitan los destinatarios, genera como resultado, personas competentes en el área específica.

Los temas seleccionados en el diseño de un curso, fundamentan los objetivos de aprendizaje los contenidos, las actividades y las técnicas de instrucción del curso. Su selección está vinculada al objetivo final del aprendizaje y a las características de la población meta.

Diseñar programas de capacitación que mejoren las condiciones reales de rendimiento, que incrementen los conocimientos y habilidades y modifiquen las actitudes de las personas en conductas de excelencia, es tarea que debe promover toda Institución, y para lograr este propósito se debe integrar en el curso, actividades, talleres y conocimientos teóricos través de los cuales se desarrollen habilidades como diseñadores del cambio o superación.

1.3.4. Importancia en la formación profesional de la docencia

En la actualidad, continua la educación escolar tradicional, muchas veces incluso después de procesos de capacitación, es importante entonces actualizar la formación profesional de los docentes para que se efectúe el cambio en ellos y desarrollen su desempeño al máximo.

La investigación debe convertirse en una actividad cotidiana en la vida del profesor, logrando aprendizajes significativos, además se deben innovar las clases y generar empatía para saber comprender la conducta del alumno y poder interactuar de una manera armónica.

Otra de las importancias de la formación profesional y la actualización en las Instituciones Educativas, además de cambiar la actitud y conducta del maestro, consiste en incrementar sus habilidades, destrezas y renovar diario su manera de impartir la clase, haciendo que su metodología sea congruente a los nuevos tiempos.

Para que el programa de formación y actualización tengan un efecto positivo, los maestros no deben sentirse obligado a tomarlo, sentir que lo hacen por compromiso o por la obtención de un certificado, deben tener deseos de mejorar y superarse.

2. CAPITULO: METODOLOGÍA

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

- Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único.
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

El proceso a desarrollar 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.

Conviene revisar los métodos lógicos utilizados en la presente investigación, iniciando por el marco teórico que realiza un minucioso análisis de las necesidades de formación docente, examinando sus elementos para observar su naturaleza, peculiaridades, enumeración de tipos, ordenación y organización de procesos de capacitación.

A partir de las conceptualizaciones previamente establecidas, se procedió a la recolección de datos en el presente estudio mediante la encuesta

“Necesidades de Formación Docente” dirigida a docentes de Bachillerato en el Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, este cuestionario solicita datos de personales, examina la realidad institucional, sus procesos de capacitación, además la formación profesional de los docentes, con el objeto de definir así sus necesidades de capacitación y plantear una propuesta que cubra las necesidades de formación identificadas, mejorando la calidad educativa e impulsando al progreso profesional de los docentes.

Es importante recalcar que el cuestionario que fue aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

La deducción o conclusión de la investigación realizada se expone en tablas estadísticas que grafican el panorama de todos los ámbitos investigados.

2.1. Contexto

La investigación se realizó en el “Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil” COTAC, ubicado en una zona urbana del Distrito Metropolitano de Quito, en el barrio La Rumuñahui.

El COTAC nació a la historia de la Educación del país el 22 de septiembre de 1977 con el Decreto Ministerial Nº 01668, con el objetivo de formar Bachilleres en Humanidades Modernas, con conocimientos técnicos en las materias de Tránsito Aéreo, Aeronavegación y Meteorología, y formar futuros tecnólogos en estas disciplinas de la Ciencia Aeronáutica.

Nace al escenario educativo con 150 estudiantes. Para el año lectivo 2012-2013, cuenta con 900 estudiantes.

En la actualidad se encuentra terminando la etapa de bachillerato técnico en

Comercio y Administración, Especialización Informática, para convertirse en una Institución Educativa que ofrece únicamente Bachillerato en ciencias para lo cual el Ministerio de Educación cambiara debidamente el nombre de la institución educativa.

Datos Institucionales

Pregunta 1.3. Tipo de institución:

Tabla Nro 1: concentración de la investigación			
Tipo de institución:	Código	f	%
Fiscal	1	0	0%
Fiscomisional	2	25	100%
Municipal	3	0	0%
Particular	4	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Como se observa en la tabla estadística, el Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, es una institución educativa considerada fiscomisional, ya que recibe pensiones de los padres de familia para su sustento y las instalaciones pertenecen a la institución del estado la Dirección General de Aviación Civil. El colegio se encuentra actualmente en proceso de transición con los colegios Militares y de la Policía Nacional.

Pregunta 1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:

Tabla Nro 2: Tipo de bachillerato que ofrece			
Tipo de bachillerato	Código	f	%
Bachillerato en ciencias	5	25	100%
Bachillerato técnico	6	0	0%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

Continuando con la siguiente tabla estadística, se observa que el 100% de los estudiantes de Bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, siguen el bachillerato en ciencias. Es preciso mencionar que la Institución ha sido técnica por 33 años, sin embargo desde hace 2 años se suspendió el bachillerato técnico en Especialidades Informáticas, por falta de estudiantes y debido a situaciones administrativo-políticas que no lograron aprobar el proyecto PEI, para el bachillerato técnico.

Pregunta 1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:

Tabla Nro 3: Figura que atiende el bachillerato técnico.			
Tipo de institución:	Código	f	%
a. Producción agropecuaria	1	0	0%
b. Transformados y elaborados lácteos	2	0	0%
c. Transformados y elaborados cárnicos	3	0	0%
d. Conservería	4	0	0%
e. Otra, especifique cuál: _____	5	0	0%
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	0	0%
g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	0	0%
h. Electrónica de consumo	8	0	0%
i. Industria de la confección	9	0	0%
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	0	0%
k. Chapistería (latonería) y pintura	11	0	0%
l. Electromecánica automotriz	12	0	0%
m. Climatización	13	0	0%
n. Fabricación y montaje de muebles	14	0	0%
o. Mecatrónica	15	0	0%
p. Cerámica	16	0	0%
q. Mecánica de aviación	17	0	0%
r. Calzado y marroquinería	18	0	0%
s. Otra, especifique cuál: _____	19	0	0%
t. Comercialización y ventas	20	0	0%
u. Alojamiento	21	0	0%
v. Comercio exterior	22	0	0%
w. Contabilidad	23	0	0%
x. Administ. de sistemas	24	0	0%
y. Restaurante y bar	25	0	0%
z. Agencia de viajes	26	0	0%
aa. Cocina	27	0	0%
bb. Información y comercialización turística	28	0	0%
cc. Aplicaciones informáticas	29	0	0%
dd. Organización y gestión de la secretaría	30	0	0%
ee. Otra, especifique cuál: _____		0	0%
ff. Contabilidad y administración	31	0	0%
gg. Industrial	32	0	0%
hh. Informática	33	0	0%
ii. Otra, especifique cuál: _____		0	0%
jj. Escultura y arte gráfico	34	0	0%
kk. Pintura y cerámica	35	0	0%
ll. Música	36	0	0%
mm. Diseño gráfico	37	0	0%
nn. Otra, especifique cuál: _____	38	0	0%
No Contesta	39	25	100%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil

La presente tabla estadística, confirma la ausencia del bachillerato técnico y por lo tanto la figura profesional que atiende la institución educativa es general en ciencias.

Pregunta 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:

Tabla Nro 4: Se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente.			
Se gestiona	Código	f	%
SI	1	3	12%
NO	2	15	60%
No Contesta	3	7	28%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

El Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, inició las gestiones necesarias para mantener el bachillerato técnico, generando comisiones que se encarguen de la estructuración del PTI, sin embargo acogiendo a la transitoria 8va de la LOEI, se encamina la transición hacia un colegio público fiscal, por lo que muchos maestros han tenido que abandonar su labor docente en el COTAC para no caer en pluriempleo.

Con este antecedente se observa que aunque se gestionó la aprobación del bachillerato técnico, el 60% de docentes no tuvo conocimiento de las gestiones realizadas, el 12% de docentes menciona si tener conocimiento y el 7% no contesta.

2.2. Participantes

Los datos recopilados fueron obtenidos por medio de fuentes directas e indirectas como son la información generada por los encuestados, docentes del “Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil”, siendo un total de 25 docentes encuestados. Como fuentes indirectas pudimos contar con la información recopilada en el Marco Teórico.

De acuerdo a la base de datos se observa que en promedio la población encuestada tiene entre 20 y 60 años, por lo que sus expectativas en cuanto a las necesidades de Formación y a la motivación hacia el cuestionario fueron variadas.

1. Información General del Investigado

Pregunta 2.1. Género:

Tabla Nro 5: Información General del Investigado			
Genero	Código	f	%
Masculino	1	9	36%
Femenino	2	16	64%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

La tabla estadística refleja que la mayor parte de docentes son mujeres con el 64% y los varones alcanzan el 36% del total de docentes.

Pregunta 2.3 Estado civil

Tabla Nro6: Información General del Investigado			
Estado civil	Código	f	%
Soltero	2	10	40%
Casado	3	10	40%
Viudo	4	0	0%
Divorciado	5	5	20%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

Se puede observar que el grupo humano del COTAC, es variado siendo el 40% de los docentes casados, el otro 40% es soltero y el 20% es divorciado.

Pregunta 2.2. Edad (en años cumplidos)

Tabla Nro 7: Información General del Investigado			
Edad (en años cumplidos)	Código	f	%
20-30	1	6	24%
31-40	2	12	48%
41-50	3	3	12%
51-60	4	1	4%
61-70	5	0	0%
mas 71	6	0	0%
No contesta	7	3	12%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

La tabla estadística refleja que los profesionales que imparten clases en el COTAC se encuentran en un 48% en un rango de 31-40 años de edad, el 24% se encuentran entre los 20-30 años, el 12% entre los 41-50 años de edad y el 4% entre 51-60 años de edad. Se puede observar que el cuerpo docente de la Institución Educativa se encuentra en edades que combinan juventud y experiencia, asumiéndose que personal docente puede ser flexible hacia los nuevos aprendizajes.

Pregunta 2.3. Cargo que desempeña:

Tabla Nro 8: Información General del Investigado			
Cargo que desempeña	Código	f	%
Docente	6	25	100%
Técnico docente	7	0	0%
Docente con funciones administrativas	8	0	0%
No Contesta	9	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Se puede observar que la totalidad de encuestados cumplen con su cargo de docentes, sin embargo existe un grupo de técnicos docentes y docentes con funciones administrativas que laboran en la institución y que no fueron encuestados.

Pregunta 2.4. Tipo de relación laboral

Tabla Nro 9: Información General del Investigado			
Tipo de relación laboral	Código	f	%
Contratación indefinida	9	25	100%
Nombramiento	10	0	0%
Contratación ocasional	11	0	0%
Reemplazo	12	0	0%
No Contesta	13	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

La tabla estadística confirma que los contratos de relación laboral que mantiene el personal del COTAC en un 100% de los encuestados son por contratación indefinida. Cabe mencionar que en la actualidad existe un nuevo grupo de

docentes que trabaja por contratación ocasional, mientras se concreta el proceso de transición y se emiten los nombramientos del Ministerio de Educación.

Pregunta 2.5. Tiempo de dedicación

Tabla Nro 10: Información General del Investigado			
Tiempo de dedicación	Código	f	%
Tiempo completo	12	25	100%
Medio tiempo	13	0	0%
Por horas	14	0	0%
No Contesta	15	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

La tabla estadística muestra que los docentes trabajan en jornada de tiempo completo, es decir cumplen con las 8 horas diarias, jornada laboral que se ha adoptado a partir de este año, dando cumplimiento a la LOEI.

2.3. Recursos

2.3.1. Formación Docente

Pregunta 3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee
(señale una sola alternativa)

Tabla Nro 13: Formación del docente			
Nivel de formación académica existente	Código	f	%
Bachillerato	1	0	0%
Nivel técnico o tecnológico superior	2	0	0%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	3	20	80%
Especialista (4° nivel)	4	1	4%
Maestría (4° nivel)	5	4	16%
PhD (4° nivel)	6	0	0%
Otros, especifique: _____	7	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

La tabla estadística muestra que la mayor parte de docentes encuestados de la institución educativa, específicamente el 80% tienen título profesional de tercer nivel, el 16% poseen maestría y el 4% especialidad, con lo que se puede concluir que el cuerpo docente del COTAC tiene la preparación profesional adecuada para desarrollar el rol docente.

2.3.2. Talento humano y material

Al trabajar en una comunidad educativa se debe entender como totalidad que es, todos los actores vinculados como recursos humanos que facilitaron la aplicación del cuestionario, desde las Autoridades que autorizaron la aplicación, los docentes como encuestados y por qué no indirectamente los estudiantes ya que en algunos casos, se tomó tiempo de hora de clases.

Consideramos todos los materiales necesarios para la realización de la actividad, como la Matriz Cuestionario “Necesidades de Formación”, lápices, esferográficos, computadora, papel, etc.

2.3.3. Economía

Cada actividad genera gastos, como la adquisición de material, copias, movilización etc., que fueron asumidos por la maestrante para el logro de los objetivos propuestos.

2.4. Diseño y métodos de investigación

2.4.1. Diseño de la investigación

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

- Es un estudio transaccional/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.

2.4.2. Métodos de investigación

El proceso a desarrollar 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.

2.5. Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1. Técnicas de Investigación

El presente estudio requirió de un análisis de campo en el ámbito educativo, mediante los instrumentos de investigación “Necesidades de Formación”, para el cual se recurrió al tipo de estudio descriptivo, ya que se detalla toda la actividad realizada con el aporte de un organismo formal y la comunidad docente hacia el logro de objetivos propuestos. Por lo tanto la técnica de Investigación es de tipo Socio-educativa de tipo Descriptivo.

El desarrollo de cada uno de los pasos del proceso de investigación se cumplió gracias al apoyo de la guía didáctica entregada por la UTPL.

2.5.2. Instrumentos de Investigación

El cuestionario aplicado como instrumento para la investigación es “Matriz Cuestionario Necesidades de Formación” facilitado por la Universidad Técnica Particular de Loja. El cuestionario está estructurado con el interés de identificar y mostrar la percepción y expectativas acerca de diferentes aspectos de la Formación Docente.

El cuestionario se concentra en los cursos y capacitaciones recibidas, en la práctica docente, pero sobre todo en las necesidades de formación, contando con un segmento cualitativo para mayor especificación.

2.5.3. Procedimiento

En este apartado se describe los pasos seguidos para la realización del trabajo de campo, el análisis respectivo, objeto de la investigación, la ideología a defender (Necesidades de Formación), el área que abarca, el tiempo y las tareas a resolver.

Así para iniciar, solicité al “Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil” institución en la que trabajo, me autorice aplicar el cuestionario y realizar el trabajo que continua tras el análisis y detección de Necesidades de Formación de los docentes encuestados.

Tras obtener la certificación para el inicio del trabajo se aplicaron los cuestionarios a los docentes del “Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil”.

Con todo el contenido de información obtenida se procedió a la tabulación de datos en las Matrices de Resultados (cuadros de Excel) facilitados por la UTPL, para luego organizar la información, a fin de realizar el análisis e interpretación de los resultados en las tablas estadísticas.

Por último, a partir de la detección de necesidades de formación de los docentes investigados, se procedió a la planificación del programa de Formación Docente, para luego generar la estructuración del informe o Tesis.

3. CAPITULO: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente exposición de resultados manifiesta de forma gráfica y porcentual las condiciones de los investigados, docentes de bachillerato del Colegio Técnico experimental de Aviación Civil, sobre su realidad formativa y sus necesidades de actualización en formación docente.

3.1. Necesidades Formativas

3.2. Análisis de la Formación

Pregunta 3.2.1. La titulación en pregrado de los docentes, tiene relación con el ámbito educativo.

Tabla Nro 14: Formación del docente			
Ambito educativo	Código	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	1	22	88%
Doctor en educación	2	0	0%
Psicólogo educativo	3	3	12%
Psicopedagogo	4	0	0%
Otras, especifique: _____	5	0	0%
No Contesta	6	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

La tabla estadística muestra que el 88% de los encuestados poseen titulación de tercer nivel relacionada con el ámbito educativo y el 12% con la psicología educativa, por lo que se observa que el personal docente conoce y maneja procesos pedagógicos.

Pregunta 3.2.2. Existen profesionales de otras áreas ejerciendo docencia

Tabla Nro 15: Formación del docente			
Otras profesiones	Código	f	%
Ingeniero	6	0	0%
Arquitecto	7	0	0%
Contador	8	0	0%
Abogado	9	0	0%
Economista	10	0	0%
Médico	11	0	0%
Veterinario	12	0	0%
Otras, especifique : _____	13	0	0%
No Contesta	14	25	100%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Mediante la tabla estadística, se puede observar que de todos los encuestados no existen profesionales en otras áreas, ya que todos poseen titulación relacionada con el ámbito docente. Cabe mencionar que el Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil en el proceso de selección de docentes tiene establecido como primordial, que los aspirantes tengan titulación en docencia.

Pregunta 3.3. Poseen titulación de cuarto nivel

Tabla Nro 16: Formación del docente			
Nivel de titulación de postgrado (4° nivel)	Código	f	%
El ámbito educativo	1	25	100%
Otros ámbitos, especifique : _____	2	0	0%
No Contesta	3	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Se puede observar que los docentes encuestados, que poseen título de 4to nivel, el 100% está relacionado al ámbito educativo, siendo algunas titulaciones relacionadas a la investigación educativa, docencia superior, planificación y

gerencia educativa; con todo sus necesidades de capacitación pueden ir dirigidas al “*desarrollo de habilidades, destrezas y conocimientos directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras*”. (Chiavenato 2007)

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

Tabla Nro 17: Formación del docente			
Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel:	Código	f	%
SI	1	12	48%
NO	2	7	28%
No Contesta	3	6	24%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Se puede observar que un 48% si está interesado, un 7% no se muestra interesado y un 24% no contesta. Con estos resultados se concluye que el grupo humano investigado tiene interés por continuar con sus estudios profesionales, por lo que se podría tener buena acogida en procesos de capacitación, tomando en cuenta “*las necesidades de las personas frente a las necesidades de los sistemas, Necesidades particulares frente a necesidades colectivas, Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes, Necesidades actuales frente a necesidades potenciales*” considerando las necesidades de formación relacionadas al Modelo (D Hainaut 1979)

La pregunta 3.4.1. En que le gustaría formarse

Tabla Nro 18: Formación del docente			
Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse	Código	f	%
a. Maestría	3	12	48%
b. PhD	4	5	20%
No Contesta	5	8	32%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

La tabla muestra que las personas encuestadas mostraron interés por continuar su formación profesional, se observa que el 48% se muestra interesado por estudiar una maestría el 20% se interesa por un PhD y el 32% no contesta. Los resultados obtenidos ratifican el interés por la superación profesional.

La pregunta 4.3. Es importante seguir capacitándose en temas educativos.

Tabla Nro 24: Cursos y capacitaciones			
Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse	Código	f	%
SI	1	24	96%
NO	2	0	0%
No Contesta	3	1	4%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Los resultados expuestos en la siguiente tabla, muestran que 96% de los docentes encuestados si consideran importante continuar capacitándose en temas educativos y solo el 4% no contestan. Sin embargo es importante recalcar que existe un gran interés por parte de los docentes encuestados en ampliar sus conocimientos en docencia, tomando en cuenta que "la capacitación debe tratar de orientar estas expectativas de aprendizaje en un

sentido positivo y benéfico, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada” (Chiavenato 2007).

Pregunta 4.4. En qué modalidad en la que les gustaría recibir la capacitación.

Tabla Nro 25: Cursos y capacitaciones			
Cómo le gustaría recibir la capacitación	Código	f	%
Presencial	1	13	52%
Semipresencial	2	5	20%
A distancia	3	4	16%
Virtual/por Internet	4	2	8%
No Contesta	5	1	4%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Los docentes encuestados manifiestan la modalidad que prefieren para recibir capacitación y se observa que el 52% prefiere recibir la capacitación de forma presencial, el 20% se inclina por la modalidad semi presencial, el 16% opta por una capacitación a distancia, el 8% quisiera capacitarse virtualmente y el 4% no contesta. Por lo tanto la modalidad preferida para capacitarse, por la gran mayoría de los docentes encuestados es presencial, lo realmente importante es *“la formación permanente del profesor deviene de una emergencia del adulto como aprendiz donde el supuesto básico es la relación envolvente entre todas las formas, las expresiones y los momentos del acto educativo”*(Bourgeois, 2008)

Pregunta 4.4.1. Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios les gustaría recibir capacitación.

Tabla Nro 26 Cursos y capacitaciones			
Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en qué horarios le gustaría recibir la capacitación:	Código	f	%
De lunes a viernes	1	11	44%
Fines de semana	2	11	44%
No Contesta	3	3	12%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

La tabla esquema muestra que el 44% prefiere un horario de lunes a viernes y el mismo porcentaje el 44% se inclina por recibir capacitación los fines de semana. Esta coincidencia genera una disyuntiva para la elección del horario de la capacitación que se desarrollará, sin embargo los docentes mostraron interés *“procurando una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”*. (LOEI 2012).

Pregunta 4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

Tabla Nro 27 Cursos y capacitaciones			
En qué temáticas le gustaría capacitarse (Puede señalar más de una alternativa)	Código	f	%
Pedagogía educativa	1	2	8%
Teorías del aprendizaje	2	6	24%
Valores y educación	3	0	0%
Gerencia/Gestión educativa	4	1	4%
Psicopedagogía	5	0	0%
Métodos y recursos didácticos	6	3	12%
Diseño y planificación curricular	7	0	0%
Evaluación del aprendizaje	8	0	0%
Políticas educativas para la administración	9	0	0%
Temas relacionados con las materias a su cargo	10	5	20%
Formación en temas de mi especialidad	11	4	16%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	12	4	16%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	13	0	0%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

En la presente tabla estadística se observa que el mayor puntaje (24%) de docentes encuestados, muestra interés por capacitarse en teorías del aprendizaje, seguido del interés por capacitarse en temas relacionados con la formación del área en la que se desenvuelven (20%), seguido por el interés de formarse en temas de su especialidad y nuevas tecnologías aplicadas a la educación (16%); por lo que se manifiesta el interés por ser *“Alguien que es bueno en su oficio: desde el punto de vista de conocimientos y de acompañamiento para su desarrollo”*.(Funes, 2010)

Pregunta 4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que no se capaciten las personas

Tabla Nro 28 Cursos y capacitaciones			
Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)	Código	f	%
Falta de tiempo	1	10	40%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	2	12	48%
Falta de información	3	3	12%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	4	0	0%
Falta de temas acordes con su preferencia	5	0	0%
No es de su interés la capacitación profesional	6	0	0%
Otros motivos, cuáles: _____	7	0	0%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

Los resultados de la siguiente tabla, revelan que los altos costos de los cursos o capacitaciones son el principal obstáculo para no acceder a estos, seguidos de la falta de tiempo, ya que muchos docentes trabajan en otras instituciones para lograr mejorar sus ingresos. Por lo que se puede recordar que los docentes tienen derecho a *“Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación”*

Solo un pequeño grupo menciona que la falta de información impide acceder a cursos o capacitaciones

Pregunta 4.7. Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos y capacitaciones

Tabla Nro 29 Cursos y capacitaciones			
Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones	Código	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	1	9	36%
Falta de cualificación profesional	2	1	4%
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	12	48%
Actualización de leyes y reglamentos	4	3	12%
Requerimientos personales	5	0	0%
No Contesta	7	0	0%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

La presente tabla exhibe los resultados mencionados por los encuestados, en donde el 48% consideran que los motivos de capacitación es por las necesidades de capacitación continua y permanente, seguido de la aparición de nuevas tecnologías con el 36%, la actualización de leyes y reglamentos es considerado por el 12% de los encuestados, y por último la falta de cualificación profesional con el 4%. Por lo que se observa que los docentes consideran a la superación y actualización como una prioridad para la capacitación; sin embargo *“Ninguna revisión de las estrategias de enseñanza centradas en el estudiante estaría completa sin considerar la función de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje. La tecnología permite a los estudiantes explorar situaciones diferentes, tener acceso a recursos en todo el mundo y enfrentar problemas complejos”*. (Woolfolk, 1999)

Pregunta 4.8. Cuáles son los motivos por los que asisten a cursos y capacitaciones

Tabla Nro 30 Cursos y capacitaciones			
Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	Código	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	1	13	52%
El prestigio del ponente	2	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	3	1	4%
Favorecen mi ascenso profesional	4	7	28%
La facilidad de horarios	5	0	0%
Lugar donde se realizó el evento	6	0	0%
Me gusta capacitarme	7	4	16%
No Contesta	9	0	0%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

Se observa que el 52% acude por la relación de la capacitación con su actividad docente, el 28% considera que asistir a cursos y capacitaciones favorecerá a un ascenso profesional, el 16% menciona que le gusta capacitarse y el 4% considera que asiste obligado a las capacitaciones. Es importante recalcar que los docentes encuestados muestran un alto interés por la capacitación y superación profesional en la actividad docente; sin embargo *“este ha sido precisamente el caso de la ocupación docente, que en su búsqueda de status profesional reconocido con frecuencia ha tomado como referencia profesiones establecidas y ha perseguido su emulación, con el resultado de que, al quedar confrontada con ellas, no ha hecho sino poner en evidencia importantes deficiencias”*(González, 2008)

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

Tabla Nro 31 Cursos y capacitaciones			
Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	Código	f	%
Aspectos teóricos	1	0	0%
Aspectos Técnicos /Prácticos	2	7	28%
Ambos	3	18	72%
No Contesta	4	0	0%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil			
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

Se puede observar que el aspecto considerado de mayor importancia en el desarrollo de un curso y/o capacitación son los aspectos teóricos, técnicos y prácticos con el 72%, seguido de los aspectos técnicos-prácticos con el 28%. Los docentes encuestados expresan la importancia de capacitarse en aspectos técnicos y prácticos para su desarrollo profesional, sin embargo es importante recordar que *“La precisión de “cómo” hacer el trabajo es todavía más difícil. En un estudio se descubrió que los maestros rara vez, si acaso, explican los procesos cognoscitivos que quieren que sus alumnos practiquen en una actividad que realizan en el aula de modo independiente”*. Además menciona *“algunos maestros son mucho más entusiastas que otros. En algunos estudios se ha descubierto que las calificaciones del entusiasmo que los maestros demuestran en su materia correlacionan con las ganancias en el aprovechamiento del estudiante”* (Woolfolk, 1999)

3.2.1. La Persona en el Contexto Formativo

3.2.2. Organización y Formación

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

Tabla Nro 32 Su Institución Educativa			
La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años.	Código	f	%
SI	1	13	52%
NO	2	9	36%
No Contesta	3	3	12%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

En la presente tabla estadística, se puede observar que el 52% de los encuestados responde que la institución Educativa si ha propiciado cursos en los últimos dos años, el 36% de los encuestados responde que no y el 12% no contesta. Es decir que la mayoría de los docentes encuestados si ha recibido cursos de capacitación propiciado por la institución educativa en los dos últimos años.

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

Tabla Nro 33 Su Institución Educativa			
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.	Código	f	%
SI	1	10	40%
NO	2	9	36%
No Contesta	3	6	24%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

La tabla estadística muestra que el 40% de los encuestados tiene conocimiento que las autoridades de la institución educativa, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación. Por otro lado el 36% de los encuestados no tiene conocimiento de este tema y el 24% no contesta. Con estos resultados se observa dificultades en la comunicación interna de la institución educativa COTAC, ya que no todos los encuestados tienen conocimiento de la planificación de cursos o seminarios de capacitación que van a recibir.

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

Tabla Nro 34 Su Institución Educativa			
En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de	Código	f	%
Áreas del conocimiento	1	7	28%
Necesidades de actualización curricular	2	2	8%
Leyes y reglamentos	3	3	12%
Asignaturas que usted imparte	4	0	0%
Reforma curricular	5	8	32%
Planificación y Programación curricular	6	5	20%
No Contesta	8	0	0%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

La tabla estadística muestra, variadas opiniones de acuerdo a la percepción de los encuestados, en donde se puede observar que el 32% considera que los cursos y capacitaciones se realizan en función de la reforma curricular, el 28% opina que estos cursos se planifican en base a las áreas del conocimiento, el 20% considera que en base a la planificación y programación curricular, el 12% que se basan en las leyes y reglamentos y el 8% considera que están planificadas en función de las necesidades de actualización curricular. Por lo que se ratifica que la comunicación interna debe mejorar para que toda la comunidad educativa conozca las políticas institucionales y en función de que áreas o necesidades se decide aplicar capacitación.

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

Tabla Nro 35 Su Institución Educativa			
Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente	Código	f	%
Siempre	1	8	32%
Casi siempre	2	10	40%
A veces	3	4	16%
Rara vez	4	1	4%
Nunca	5	1	4%
No Contesta	6	1	4%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocío Jaya Naranjo			

La siguiente tabla estadística investiga la percepción de los encuestados, sobre la función de los directivos de la institución educativa en el apoyo para que el profesorado participe en cursos que promuevan su formación permanente, los resultados muestran que la mayoría de encuestados el 40% considera que el apoyo es casi siempre, el 25% muestra que siempre, el 16% a veces, el 4% rara vez, el 4% nunca y el 4% no contesta. Por lo que se observa que los docentes encuestados aunque reciben apoyo para la capacitación, desean que ese apoyo sea constante,

3.2.3. La Tarea Educativa

Pregunta 2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

Tabla Nro 11: Información General del Investigado			
Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	Código	f	%
SI	15	25	100%
NO	16	0	0%
Total		25	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

Dentro de la tarea educativa de los docentes encuestados la pregunta 2.6, revela que las materias impartidas por los docentes tienen relación con su formación profesional, de lo que se puede deducir que la totalidad, es decir el 100% de encuestados menciona que si tiene relación directa. Por lo que se puede decir que los docentes conocen la materia a su cargo, revelando dominio y profesionalismo en cuanto al ámbito científico y docente, no obstante cabe recordar que: *“Convertirse en maestro experto requiere tiempo y experiencia. Estos maestros tienen un rico acervo de conocimiento bien organizado sobre las muchas situaciones específicas de la enseñanza y cubren los temas que enseñan, sus estudiantes, las estrategias generales de enseñanza, formas de enseñanza específicas de la materia, los ambientes de aprendizaje, los materiales de currículo y las metas de la educación”* (Woolfolk, 1999)

Pregunta 2.7. Años de bachillerato en los que imparten asignaturas.

Tabla Nro 12: Información General del Investigado			
Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas	Código	f	%
1°	17	9	36%
2°	18	8	32%
3°	19	8	32%
No Contesta	20	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

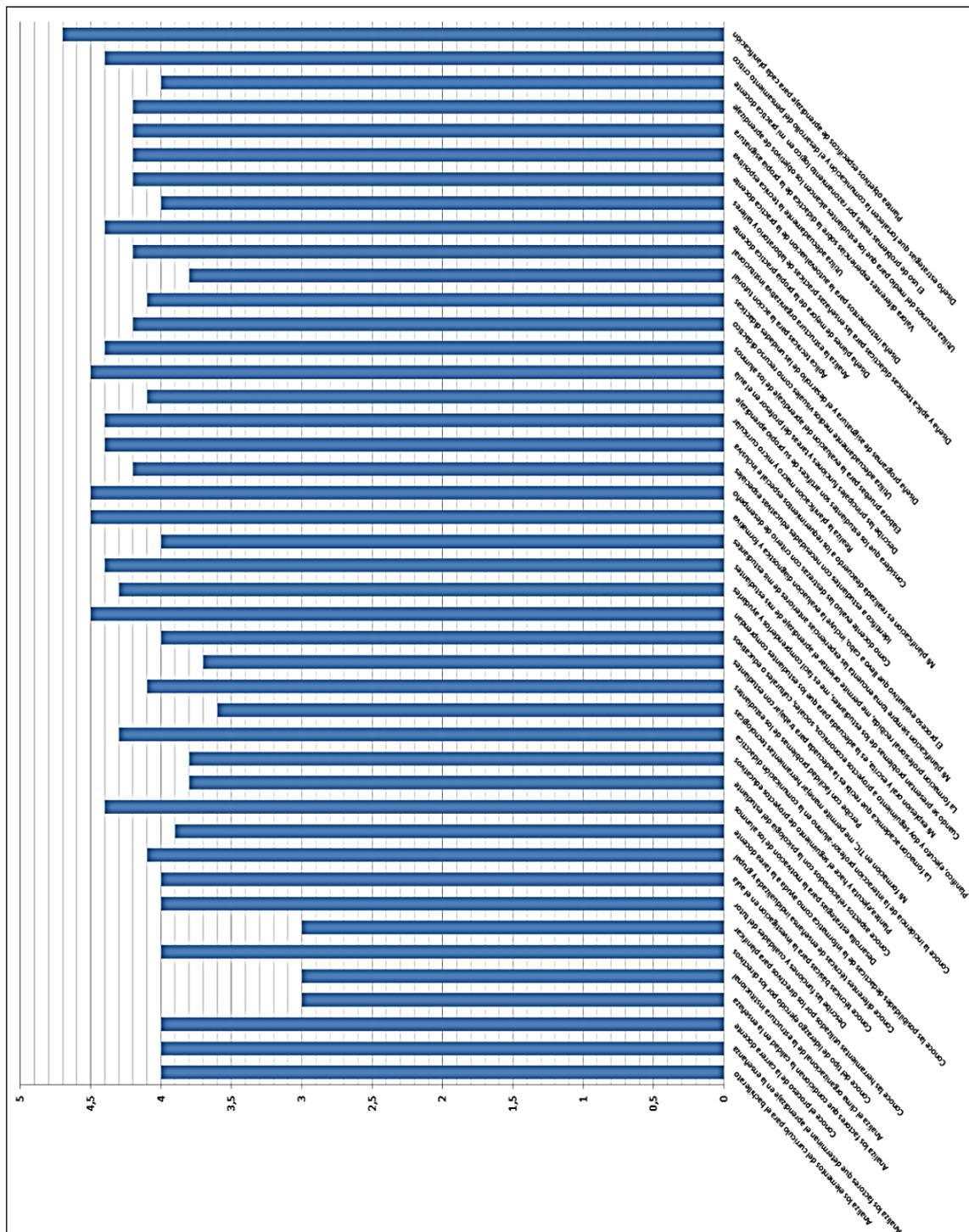
La presente tabla estadística extrae información sobre el año de bachillerato en los que cada docente imparte clases, siendo el 36% de docentes de 1ro de bachillerato, el 32% de docentes de 2do de bachillerato, y el 32% de 3ro de bachillerato. Cabe mencionar que los docentes encuestados tienen experiencia en los diferentes años de bachillerato, ya que cada año el departamento de planificación rota las cargas horarias y docentes de acuerdo a las necesidades de la institución educativa, por lo que: *“Sin duda, el maestro es pieza angular en la calidad del servicio educativo. Un buen maestro lo es hasta en el “peor plantel” al igual que un buen maestro lo es hasta en el plantel mejor dotado de recursos de todo tipo.*(Chavarria, 2004)

BLOQUE 6: EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Items	Promedio General
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	4
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza(inteligencia, personalidad, clima escolar...)	4
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI(ambito, escalafon , derechos y deberes..)	4
4. Analiza los factores que condicionan la calidad en la enseñanza en el bachillerato	3
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivacion, participacion, satisfaccion, y rendimiento en el trabajo...)	3
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institucion educativa	4
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institucion educativa	3
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	4
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	4
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	4,1
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	3,9
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	4,4
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	3,8
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	3,8
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica estilos de enseñanza y aprendizaje, en el aula como grupo..)	4,3
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	3,6
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	4,1
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	3,7
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	4
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	4,5
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución	4,3
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	4,4
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	4
24. el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica y formativa	4,5
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	4,5
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva visual, sordo.ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo-)	4,2
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos especiales e inclusiva	4,4
28. Realiza la planificación macro y micro curricular- bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	4,4
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	4,1
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	4,5
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	4,4
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	4,2
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	4,1
34. Aplica técnicas para la acción tutorial(entrevista, cuestionario...)	3,8
35. Analiza la estructura organizativa institucional(departamentos áreas, gestión administrativa...)	4,2
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	4,4
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	4
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente(evaluación de la asignatura y del profesor)	4,2
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	4,2
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	4,2
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	4,2
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	4
43. Diseño estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	4,4
44. Plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	4,7

El bloque 6, analiza el manejo de la práctica pedagógica de los docentes entrevistados, el cuestionario plantea 44 preguntas de las cuales se inició buscando un promedio general de los docentes para poder llegar a un análisis por cada ítem contestado.



En la presente tabla estadística muestra la puntuación general de los docentes encuestados, a breves rasgos se aprecia que existen áreas de dominio y otras más débiles.

Para poder hacer un análisis minucioso se dividió los resultados en dos grupos de los cuales se observa:

items	Promedio General
44.Plantea objetivos especificos de aprendizaje para cada planificacion	4,7
20.Mi expresion oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	4,5
24.el proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluacion diagnostica y formativa	4,5
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	4,5
30.Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	4,5

Las respuestas que lograron un mejor puntaje, es decir mayor dominio por parte de los docentes fueron plantearse objetivos, tener correcta expresión oral y escrita, tener un proceso evaluativo y describir sus funciones docentes.

items	Promedio General
11.Conoce las posibilidades dedacticas de la informatica como ayuda a la tarea docente	3,9
13. Conoce aspectos relacionados con la psicologia del estudiante	3,8
14.Plantea,ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes,estudiantes)	3,8
34.Aplica tecnicas para la accion tutorial(entrevista, cuestionario...)	3,8
18.La fomacion académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	3,7
16.Mi Tormacion en TIC, me permite manejar herramientas tecnologicas y acceder a informacion oportuna para orientar a mis estudiantes	3,6
4. Analiza los factores que condicionan la calidad en la enseñanza en el bachllerato	3
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivacion, participacion, satisfaccion, y rendimiento en el trabajo...)	3
7.Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institucion educativa	3

Las siguientes pueden ser consideradas áreas débiles de los docentes y tomadas en cuenta para desarrollar, informar, capacitar y perfeccionar. Estos aspectos se relacionan con el manejo de las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje, reconocer aspectos psicológicos o dificultades de aprendizaje de

sus estudiantes y tener información sobre las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades de la institución educativa.

“Ciertamente, el avance acelerado de la tecnología en los últimos años y su influencia en la vida diaria familiar, escolar y social ha ocasionado no solo la eficientización de los procesos industriales, sino a la vez la automatización de los procesos humanos y cambios profundos en la dinámica de la comunicación interpersonal” (Chavarria, 2004).

Resumiendo los resultados obtenidos del bloque 6 en cuanto a la práctica docente, se analiza que ellos califican su profesionalismo, su labor en el aula, su empatía, percepción de dificultades de aprendizaje y necesidades educativas especiales, de manera positiva, ya que sus promedios de respuesta se encuentran son relativamente altos, sin embargo requieren de mayor conocimiento en ciertas áreas débiles y perfeccionar o actualizar otras que conocen y que sin embargo no fueron calificadas con la mayor puntuación.

3.3. Los Cursos de Formación

La capacitación del personal es una actividad que fortalece el aprendizaje y proporciona un contexto que favorece el desarrollo de las personas en tres ámbitos específicos:

En primer lugar está el *conocimiento* y cómo aplicarlo. La capacidad de juicio, la comprensión y el análisis, son un ejemplo de esta clase de aprendizaje.

La segunda categoría es el aprendizaje y *desarrollo de habilidades* interpersonales y desde luego las mentales, como la capacidad para asociar información aparentemente incongruente.

En el tercer terreno se encuentra el aprendizaje relacionado con *los valores y las actitudes*, que sin duda plantea mayores exigencias al diseñador de cursos y es el más difícil de evaluar.

Los procesos de enseñanza y aprendizaje tienen características generales que adquieren una modalidad específica de acuerdo a la situación en que se producen, de aquí que resulte importante considerar las diferencias entre el estilo que sigue este proceso en el aula cuando se trata de un sistema escolarizado, en comparación con el de la capacitación.

El diseño de un curso constituye el primer paso para planear, monitorear y determinar los resultados de aprendizaje en los procesos de capacitación. El resultado del diseño basado en las habilidades, actitudes y conocimientos que necesitan los destinatarios, genera como resultado, personas competentes en el área laboral.

(Chavarria, 2004) *“Pero perfeccionarse, hemos dicho, será mucho más que mantenerse al día, en lo que a su asignatura y procedimientos didácticos se refiere; consistiría en conformarse permanentemente como profesional que investiga, que conecta con la práctica lo que investiga y que orienta eficazmente a otros para construir su propio aprendizaje en relación con el contenido de estudio. No se trata, por tanto, solo de saber cada día más o de hacer cosas novedosas en la sesión de clase, sino ser cada vez mejor en la función que se desempeña”*.

Diseñar programas de capacitación que mejoren las condiciones reales de trabajo, que incrementen los conocimientos y habilidades y modifiquen las actitudes de las personas en conductas de excelencia, es tarea que debe promover nuestra Institución, y para lograr este propósito se ha integrado este curso, a través del cual desarrollaremos nuestras habilidades como diseñadores del cambio.

Pregunta 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Tabla Nro 19: Cursos y capacitaciones			
Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	Código	f	%
1 Curso	1	2	8%
2 Cursos	2	10	40%
3 Cursos	3	6	24%
4 Cursos	4	5	20%
5 Cursos	5	1	4%
6 Cursos	6	1	4%
0 Curso	0	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Para conocer los cursos o capacitaciones recibidas por los docentes encuestados, la pregunta 4.1.1, solicita que mencionen el número de cursos asistidos en los dos últimos años, observándose que: el 40% ha asistido a 2 cursos, el 24% a 3 cursos, el 20% a 4 cursos o capacitaciones, el 8 % a 1 curso, el 4% a 5 cursos y el 4% a 6 cursos. La tabla estadística expone que los docentes encuestados asisten a capacitación permanente, lo que enlaza la formación docente y la calidad de los aprendizajes, fortaleciendo el desempeño laboral y a la vez un espacio de participación, intercambio y pertenencia de estudiantes-docente. “Cabe mencionar que el establecimiento de propósitos de perfeccionamiento, debe hacerse con base en el reconocimiento de la realidad y revisarse periódicamente para verificar su cumplimiento” (Chavarria, 2004).

Pregunta 4.1.2. Totalización en horas (aproximado) de asistencia a cursos o capacitaciones

Tabla Nro 20: Cursos y capacitaciones			
Totalización en horas (aproximado)	Código	f	%
No Contesta	0	1	4%
0 - 25 Horas	1	4	16%
26 - 50 Horas	2	8	32%
51 - 75 Horas	3	6	24%
76 - 100 Horas	4	0	0%
Mas de 100 Horas	5	6	24%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
 Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

La tabla estadística muestra que el 32% de los encuestados afirma haber asistido entre 26 y 50 horas, el 24% menciona que asistió entre 51 y 75 horas, otro 24% asistió a más de 100 horas de capacitación, el 16% indica entre 0 y 25 horas y el 4% no contesta. Estos datos obtenidos certifican que los docentes reciben capacitación continua lo que garantiza su formación profesional y la excelencia educativa de la institución. Sin embargo, la formación de los docentes se desarrolla a lo largo de toda la vida profesional, reconociendo momentos en su trayectoria que requieren de estrategias específicas para brindar saberes actualizados y desarrollar entornos formativos que promuevan el compromiso y la responsabilidad social con la mejora, la expansión y la calidad de la educación. *“Como vemos, la docencia no es tarea fácil. Se trata de una función social compleja que compromete la persona total del docente y que influye en el desarrollo de la personalidad total del alumno; de ahí la importancia que la sociedad en su conjunto debe dar a los procesos de formación y perfeccionamiento de docentes”* (Chavarria, 2004)

Pregunta 4.1.3. Hace que tiempo realizó los cursos y capacitaciones

Tabla Nro 21: Cursos y capacitaciones			
Hace qué tiempo lo realizó	Código	f	%
0 -5 Meses	1	12	48%
6 - 10 Meses	2	8	32%
11 - 15 Meses	3	3	12%
16 - 20 Meses	4	1	4%
21 - 24 Meses	5	1	4%
Mas de 25 Meses	6	0	0%
No Contesta	7	0	0%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

En cuanto al último curso recibido, la pregunta 4.1.3, indaga hace que tiempo lo realizó y se observa que el 48% de los encuestados asistió a capacitación hace 5 meses o menos, el 32% acudió hace 6 a 10 meses, el 12% entre 11 y 15 meses, el 4% entre 16 y 20 meses, el 4% entre 21 y 24 meses. En consonancia, los procesos recientes de capacitación y/o actualización constituyen un reconocimiento de los docentes y de las instituciones educativas como sujetos y ámbitos en donde se construye saber pedagógico para producir procesos de mejoramiento de la enseñanza y de los aprendizajes.

Pregunta 4.1.4.1. Quién auspició la capacitación

Tabla Nro 22: Cursos y capacitaciones			
Lo hizo con el auspicio de	Código	f	%
El gobierno	1	0	0%
De la institución donde labora Ud.	2	20	80%
Beca	3	0	0%
Por cuenta propia	4	3	12%
No Contesta	5	2	8%
Total		25	100%

Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil
Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo

Se puede observar que el 80% de cursos asistidos por los docentes encuestados fue cancelado por la institución educativa, el 12% fue pagado por cuenta propia y el 8% no contesta. Es decir la capacitación que reciben los docentes es en su gran mayoría costada por la institución educativa, relacionándose a la dificultad que expresan por cubrir ellos mismo, los gastos de estudios o capacitación. A su vez, el Plan Nacional de Educación Obligatoria y Formación Docente 2012 – 2016 (Resolución CFE 188/12), estructura metas y líneas de acción para profundizar y avanzar sobre los desafíos aún pendientes, comprometiéndose un quinquenio de trabajo político institucional poniendo en marcha un Programa Nacional de Formación Permanente, en el que se explicita que involucre al universo total de los docentes del país, valorando, la necesidad de fortalecer la formación inicial, instancia clave de la formación profesional.

Pregunta 4.2. Han impartido cursos de capacitación en los últimos dos años

Tabla Nro 23: Cursos y capacitaciones			
Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años	Código	f	%
SI	1	4	17%
NO	2	20	83%
Total		24	100%
Fuente: Cuestionario "Necesidades de Formación" aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Técnico de Aviación Civil Autor : Katherine del Rocio Jaya Naranjo			

La tabla muestra que el 83% de los encuestados no ha impartido cursos o capacitaciones y un pequeño grupo, el 17% de encuestados si ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años. Estos resultados manifiestan que la gran mayoría del conocimiento adquirido por los docentes se queda en el aula y que solo un pequeño grupo de docentes tiene experiencia impartiendo cursos de capacitación. La trayectoria profesional de los encuestados, empezando por sus estudios, siguiendo por los recursos

culturales de los que disponen y la importancia que atribuyen a su vocación, muestra profesionales con una formación especializada que debería explotarse en beneficio de la comunidad. Sabiendo que *“El profesor enseña, El maestro educa. Quien solo enseña cumple un programa preestablecido, está centrado en su enseñanza; es transmisor de saberes, califica resultados. En cambio, quien educa cumple una misión de servicio, está centrado en el bien del alumno, es ejemplo de los valores que predica, valora y evalúa procesos de mejora”* (Chavarria, 2004).

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

En base a la investigación realizada se pudo determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, en el periodo académico 2012 – 2013, las cuales se determinan:

- El cuestionario “Necesidades de Formación” se convirtió en la herramienta para diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil.
- Los docentes encuestados reciben capacitación continua en función de la reforma curricular, en base a las áreas del conocimiento, en base a la planificación y programación curricular, en las leyes y reglamentos y en función de las necesidades de actualización curricular.
- Se determina que las expectativas de capacitación de los docentes se centran en temas relacionados a Teorías del Aprendizaje, temas específicos de su área y Tecnologías Aplicadas a la educación.
- Se puede observar que las necesidades de capacitación de los docentes, trascienden más allá de la capacitación, convirtiéndose en necesidades de perfeccionamiento docente.
- En base a los resultados obtenidos se diseña un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil.

4.2. RECOMENDACIONES

- Que las autoridades revisen el diagnóstico realizado en esta investigación, y a partir de este, determinen un plan de capacitación mediante la implementación de talleres y/o conferencias en base a las prioridades de la Institución.

- Pese a que existe una capacitación continua, se requiere que las autoridades presten atención a la investigación para fortalecer los puntos débiles como Teorías del Aprendizaje, Evaluación o uso de TICS en la educación, además de temas específicos de su área.
- Se recomienda que las autoridades implementen el curso y se ofrezcan las facilidades para que todos los docentes participen y al termino del mismo se pueda evaluar las ventajas de la investigación y posterior seguimiento de los puntos que no se han presentado en el curso por no tener mayor incidencia estadística pero que son necesarios para el mejoramiento integral de los docentes.

5. PROPUESTA: CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE

El presente curso de formación docente pretende responder a las dificultades/necesidades que manifestaron los docentes encuestados y tiene por objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados producto del diagnóstico realizado.

El ejercicio de la docencia es, sin duda, una actividad fascinante, no solo porque obliga al docente a actualizar y revisar su trabajo sino porque está sometido a una evaluación constante por parte de los estudiantes. Ahora bien, el ejercicio de una profesión y los conocimientos teóricos y prácticos que podamos tener de una rama del conocimiento no son suficientes para ejercer a cabalidad la docencia. El enseñar exige eso y más. Así, es necesario conocer teorías del aprendizaje, criterios de evaluación académica, manejo de grupos, aplicación de tecnologías de la información y comunicación, etc.

Sin embargo, es también necesario reconocer a los estudiantes como seres individuales, tomando en cuenta referentes como Paulo Freire y Fernando Rielo, quienes fomentaron analizar la educación desde un punto de vista nuevo, una pedagogía humanista y liberadora, en la praxis una transformación de los hombres en proceso de permanente liberación.

La sabiduría vence a la ciencia en amor

Fernando Rielo Pardal

Tema del Curso

Formación Docente
“Un requisito de la calidad”

5.1. Modalidad de estudios

Semi-Presencial

Los temas están estructurados con módulos que a la vez contienen lecturas, ejercicios, evaluaciones y foros interactivos del grupo (Formación Docente “Un requisito de la calidad”) de Facebook

5.2. Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Analizar las teorías del aprendizaje, los instrumentos de evaluación así como los materiales didácticos relacionados a las nuevas tecnologías para aplicarlas en el aula de clase.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las teorías del aprendizaje.
- Elaborar y administrar evaluaciones eficaces del aprendizaje
- Identificar las herramientas tecnológicas que mejoren las condiciones reales del trabajo docente.
- Aplicar las nuevas tecnologías en el aula de clase.

5.3. Dirigido a:

5.3.1. Nivel formativo de los destinatarios

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada a los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, tomando en cuenta su realidad formativa, el nivel de experiencia que

manifestaron y sus intereses de capacitación, esta se enfoca en aspectos que permitan ampliar sus conocimientos en teorías del aprendizaje, especializarse en el diseño de material didáctico, programación de talleres participativos por medio de herramientas tecnológicas para el óptimo aprendizaje de los estudiantes.

5.3.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

En la capacitación se trabaja con grupos cuyo objetivo es el aprendizaje. Los destinatarios varían según las necesidades de conocimiento, habilidades o actitudes que se detectan.

En los grupos de aprendizaje, cada individuo es diferente, por ello, fue importante conocer las características académicas, laborales, sociales y culturales que los distinguen y definir el perfil del participante, es decir de los destinatarios del curso.

La definición del perfil del participante es útil para diseñar o seleccionar el tipo de experiencias y prácticas acordes a las necesidades del grupo.

Algunos datos que permiten definir el perfil del participante y con ello determinar el grupo meta que se va a atender son:

- Escolaridad, preparación de tercer nivel.
- Aptitudes, preparación docente.
- Experiencia, tener experiencia en la labor docente.
- Motivación, deseo de participar y de instruirse.

5.4. Breve descripción del curso

5.4.1. Contenidos del curso

El presente curso de capacitación y perfeccionamiento docente está orientado a revisar, complementar y/o renovar conocimientos destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa.

Este curso permitirá identificar diferentes principios de enseñanza, derivados de las teorías del aprendizaje (Conductismo, Cognoscitivismo, Constructivismo y Humanismo) y conocer herramientas aplicables en el campo tecnológico que mejoren las condiciones reales de trabajo, que incrementen los conocimientos y habilidades y modifiquen las actitudes de las personas en conductas de excelencia.

Los contenidos del curso son los siguientes:

MÓDULO 1: TEORIAS DEL APRENDIZAJE

Al final del subtema el participante identificará diferentes principios de aprendizaje, derivados de las teorías del aprendizaje como el Conductismo, Cognoscitivismo, Constructivismo y Humanismo y podrá aplicar metodologías dentro del aula y vía virtual.

¿Qué es el aprendizaje?

Existen muchas definiciones del aprendizaje. La mayoría de ellas comparten algunos conceptos fundamentales, como la referencia a que el aprendizaje conduce a un cambio relativamente permanente en la persona, sin embargo, también incluyen diferencias que reflejan las diversas posiciones teóricas en torno al aprendizaje.

El aprendizaje implica un cambio en el individuo:

- Producido por su interacción con el ambiente
- Que satisface una necesidad
- Que lo hace más capaz de relacionarse con su entorno

El aprendizaje se entiende como un proceso en el cual las personas reflexionan y construyen nuevos conocimientos a partir de sus experiencias o saberes previos, siendo capaces de actuar en la realidad transformándola y transformándose a sí mismas.

Aprender es apropiarse de la nueva información, darle significado y aplicar lo aprendido en la vida cotidiana.

Al aprender, las personas juegan un papel activo, esto quiere decir que observan, leen, relacionan, investigan y contrastan lo que ya saben o hacen con la nueva información; la analizan, comprenden, interpretan, obtienen conclusiones, aplican lo aprendido en la resolución de problemas, en la toma de decisiones, en su vida cotidiana, etcétera.

Teorías del Aprendizaje

Se han formulado teorías, desde diferentes enfoques, que tratan de explicar cómo aprende el ser humano. Su objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades, en el razonamiento y de conceptos, sin embargo se puede decir que no hay una teoría que abarque todo el conocimiento acumulado hasta hoy. Esto es lo que hace posible entender que en la realidad se pueden aplicar conceptos de una u otra teoría dependiendo de las situaciones y los objetivos que se estén buscando. El conocimiento de ellas, permite fundamentar el diseño de cursos, su enfoque, así como las estrategias de la instrucción.

Conductismo

Está basada en el Estímulo-Respuesta. El facilitador decide qué hacer en el grupo. El participante es sólo un “recipiente a llenar de conocimientos” que tiene que ser condicionado para responder correctamente a los estímulos. Se refiere al estudio del comportamiento de los seres vivos, que es observable y manipulable.

Dentro de los representantes de esta teoría se encuentra Iván Pavlov (condicionamiento clásico) y B. F. Skinner (condicionamiento operante), entre otros.

El modelo establece que los participantes aprenden con base en estímulos como puede ser la repetición constante de un ejercicio.

El aprendizaje debe ser en pequeños pasos, se debe reforzar toda aproximación a la conducta, se debe realizar una medición de la conducta que se desee aprender, y finalmente se debe de reducir el margen de error, pues un error cometido es una conducta aprendida.

Algunos de los rasgos fundamentales son:

- Se considera al participante como un aprendiz, es decir que es un receptor activo más que un observador pasivo.
- Es básico que la conducta a alcanzar se repita para que el participante logre la adquisición de habilidades y la retención.
- Para motivar el reforzamiento, el participante recibe premios o castigos.
- Las clases se refuerzan con modelos que deben ser imitados, con indicaciones precisas de cómo actuar y con ejemplos.
- Se considera que toda conducta en el participante es predecible y controlable.

Sus principios

- Cuando reforzamos una conducta aumenta la probabilidad de que se

incremente.

- Si no reforzamos la conducta, ésta tenderá a desaparecer.

Constructivismo

En sus orígenes, el constructivismo surge como una corriente epistemológica, preocupada por discernir los problemas de la formación del conocimiento en el ser humano.

El constructivismo postula la existencia y prevalencia de procesos activos en la construcción del conocimiento: habla de un sujeto cognitivo aportante, que claramente rebasa a través de su labor constructivista lo que le ofrece su entorno.

La adquisición de conocimientos es por propia construcción, el sujeto se conoce, ordena y organiza el mundo desde su propia experiencia.

“La concepción constructivista del aprendizaje escolar se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en las instituciones es promover los procesos de crecimiento personal del alumno en el marco de la cultura del grupo al que pertenece. Estos aprendizajes no se producirán de manera satisfactoria a no ser que se suministre una ayuda específica mediante la participación del alumno en actividades intencionales, planificadas y sistemáticas, que logren propiciar en éste una actividad mental constructivista” (Coll, 1988).

En el enfoque constructivista, tratando de conjuntar el cómo y el qué de la enseñanza, la idea central se resume en la siguiente frase:

“Enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos y contextualizados.”

“De acuerdo con la concepción constructivista, se organiza en torno a tres ideas fundamentales:

1º. El alumno es el responsable de su propio proceso de aprendizaje. Él es quien construye (o más bien reconstruye) los saberes de su grupo cultural, y éste puede ser un sujeto activo cuando manipula, explora, descubre o inventa, incluso cuando lee o escucha la exposición de los otros.

2º. La actividad mental constructiva del alumno se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración. Esto quiere decir, que el alumno no tiene en todo momento que descubrir o inventar en un sentido literal todo el conocimiento escolar. Debido a que el conocimiento que se enseña en las instituciones escolares es en realidad el resultado de un proceso de construcción a nivel social, los alumnos y profesores encontrarán ya elaborados y definidos una buena parte de los contenidos curriculares.

3º. La función del docente es engrasar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente originado. Esto implica que la función del profesor no se limita a crear condiciones ópticas para que el alumno despliegue una actividad mental constructiva, sino que deba orientar y guiar explícita y deliberadamente dicha actividad

Podemos decir que la construcción del conocimiento escolar es en realidad un proceso de elaboración, en el sentido de que el alumno selecciona, organiza y transforma la información que recibe de muy diversas fuentes, estableciendo relaciones entre dicha información y sus ideas o conocimientos previos.” (Frida Díaz Barriga)

Humanismo

Carl R. Rogers considera al aprendizaje como una función de la totalidad de las personas. Afirma que el proceso de aprendizaje genuino no puede ocurrir sin:

- Intelecto del estudiante.
- Emociones del estudiante.
- Motivaciones para el aprendizaje.

Rogers enuncia los siguientes principios:

- Los seres humanos tienen un deseo natural por aprender.
- Libertad para aprender: significa estar abierto a las experiencias, desarrollar confianzas y aceptarse.
- Convertirse en persona: convertirse en una persona completa requiere libertad para aprender; al aprendiz se le motiva para que sea más expresivo, tenga confianza en sí mismo y para que se vaya independizando.

Este tipo de aprendizaje al ser autodirigido exige un reordenamiento de las prioridades educativas, así mismo una redefinición de los roles del profesor-alumno.

El humanismo en la educación tiene las siguientes características:

- Educación centrada en el alumno.
- Dar a los estudiantes la oportunidad de explorar y entrar en contacto con sus sentidos, autoconceptos y valores.
- Educación que involucra los sentidos, las emociones, las motivaciones, gestos y disgustos de los estudiantes.
- Desarrollo de contenidos de acuerdo a los intereses y necesidades del estudiante.
- Fomento de efectividad personal.
- Los estudiantes se ven como individuos con diversidad de necesidades, habilidades y aptitudes.
- El autoconcepto y autoestima del aprendiz son factores esenciales en el aprendizaje.
- El aprendizaje se considera holístico no sólo cognoscitivo, el acto

de aprender involucra emociones, sentimientos y destrezas motoras.

- El aprendizaje se basa en interacciones amistosas y democráticas; las medidas de disciplina estrictas son mínimas.
- La calidad (o proceso) de aprender se considera tan importante que la cantidad (o productos) de aprender.
- Los estudiantes comparten ideas, trabajan juntos, tutorean y se ayudan mutuamente; grupos homogéneos, seguimiento académico, y pruebas competitivas son mínimas.
- Estudiantes y maestros planifican juntos las experiencias o actividades del currículo.
- A los estudiantes se les da a escoger con limitaciones, libertades y responsabilidades; el escoger y libertad se relaciona con el nivel de madurez y edad del estudiante.
- El aprendizaje se basa en experiencias de la vida, descubrimiento, exploración y experimentación.

Rogers comienza exponiendo algunas de sus convicciones básicas, una de las más significativas es su defensa de la subjetividad del individuo, cada persona vive en su mundo específico y propio, y ese mundo privado es el que interesa a la teoría, ya que es el que determina su comportamiento.

Todo individuo vive en un mundo continuamente cambiante de experiencias, de las cuales él es el centro. El individuo percibe sus experiencias como una realidad, y reacciona a sus percepciones. Su experiencia es su realidad.

El individuo posee la tendencia inherente a actualizar y desarrollar su organismo por medio de experiencias, (proceso motivacional), es decir, a desarrollar todas sus capacidades de modo que le sirvan para mantenerse y expandirse. Según este postulado, Rogers acepta una única fuente de motivación en la conducta humana: la necesidad innata de

autoactualización (ser, ser lo que podemos llegar a ser, ser nosotros mismos, convertir la potencia en acto).

Teoría cognoscitiva

Está basado en la introspección, en hacer que el cerebro trabaje con ideas críticas o de juicio y se dirija hacia el planteamiento de problemas y la toma de decisiones. Estudia el conocimiento y cómo se da el proceso de aprendizaje mental.

Esta teoría considera que son nueve los factores de aprendizaje que favorecen el proceso mental:

1. La memoria, que sin ser un método de aprendizaje si es una consecuencia de éste y además mientras más significativo, emotivo e interesante sea lo que se aprende más fácil de recuperar será.
2. La experimentación: Lo que se hace no se olvida, es más que una frase, es una forma de mediar la teoría y la práctica.
3. La repetición: este factor facilita el aprendizaje.
4. El reforzamiento: Es la generación de estímulos a fin de lograr que una conducta se repita, se dividen en intrínsecos y extrínsecos. Los primeros se derivan de la propia satisfacción que produce la conducta, como pueden ser: el éxito, el logro, etc. Los segundos son los premios, estímulos o reconocimientos que deriven de otras personas. Sin embargo existe su contraparte que son los castigos y buscan evitar la conducta, sin embargo produce resentimiento y desmotiva.
5. La atención-concentración: Consiste en aplicar selectivamente la conciencia sobre un objeto en el campo mental (atención) para después aplicar todo el potencial de la mente sobre el objeto por aprender (concentración).
6. La comprensión: Involucra operaciones mentales como: análisis, síntesis, inducción, deducción, selección, discriminación, jerarquización, verbalización, etc. Se refiere a entender plenamente las ideas que la mente recibe.

7. El interés: Consiste en promover la motivación (factores externos) y facilitar los motivadores internos mediante el respeto a la individualidad de él capacitando. Es decir buscar y mantener interés por lo que aprendemos.

8. La emoción: Se refiere a buscar la excitación emocional de mediana intensidad, de esta forma el aprendizaje se incrementa.

9. La retroalimentación: Es despertar la crítica constructiva, se refiere a evaluar de manera objetiva fallas, logros y aciertos a fin de aprender.

Duración: 20 horas (1 semana).

- **MÓDULO 2: Herramientas de evaluación**

Este módulo introduce a los profesores a la teoría, elaboración y administración de evaluaciones eficaces del aprendizaje. Los temas incluyen evaluación formativa y auténtica, exámenes y estrategias para la calificación, y cómo alinear las evaluaciones con los resultados. Al finalizar, los profesores utilizarán herramientas de valoración para la evaluación eficaz de la enseñanza y el aprendizaje.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Hemos de empezar definiendo lo que por técnicas e instrumentos de evaluación se entienden y como estos procedimientos se constituyen en piedra angular para medir los logros de los aprendizajes en nuestros estudiantes.

Las técnicas de evaluación pueden ser de tres tipos:

Técnicas no formales, De práctica común en el aula, suelen confundirse con acciones didácticas, pues no requieren mayor preparación.

- Observaciones espontáneas
- Conversaciones y diálogos
- Preguntas de Exploración

Técnicas semiformales, Ejercicios y prácticas que realizan los estudiantes como parte de las actividades de aprendizaje. La aplicación de estas técnicas requiere de mayor tiempo para su preparación.

- Ejercicios y prácticas realizadas en clase.
- Tareas realizadas fuera de clase

Técnicas formales, Se realizan al finalizar una unidad o periodo determinado.

Su planificación y elaboración es mucho más sofisticada, pues la información que se recoge deriva en las valoraciones sobre el aprendizaje de los estudiantes.

- Observación sistemática
- Pruebas o exámenes tipo test
- Pruebas de ejecución, de base estructurada

Las técnicas se definen como procedimientos y actividades realizadas por los participantes y por el facilitador (maestro) con el propósito de hacer efectiva la evaluación de los aprendizajes.

Los instrumentos se constituyen en el soporte físico que se emplea para recoger la información sobre los aprendizajes esperados de los estudiantes. Todo instrumento provoca o estimula la presencia o manifestación de los que se pretende evaluar. Contiene un conjunto estructurado de ítems los cuales posibilitan la obtención de la información deseada.

Pruebas Específicas:

Esta técnica es la de uso más común en la escuela debido a su relativa sencillez que requiere su elaboración y aplicación, y a la versatilidad para ser aplicada en diversas áreas.

Estas pruebas consisten en plantear al estudiante un conjunto de reactivos para que demuestren el dominio de determinadas capacidades o conocimientos. Generalmente se aplican al finalizar una unidad de aprendizaje para comprobar si los estudiantes lograron los aprendizajes esperados o no. Las pruebas pueden ser:

- Pruebas objetivas
- Pruebas de ensayo
- Pruebas estandarizadas
- Pruebas informales.
- Simuladores.
- Pruebas de ejecución

a. La Prueba Objetiva:

Reglas y Procedimientos para la Elaboración de Ejercicios en las Pruebas:

Las pruebas objetivas suelen combinar en su presentación los siguientes modelos:

- Cierto o falso
- Llena blancos
- Pareo
- Selección múltiple

Los exámenes

Los exámenes permiten a los alumnos elaborar sus respuestas de acuerdo con sus conocimientos y estilo personales. Gracias a ellos se puede comprobar directamente la calidad y las características de las respuestas, su profundidad y los procesos mentales implícitos en ellas. Puede detectarse aspectos tales como. El dominio terminológico, la fluidez verbal, el nivel léxico, la sistematización del discurso las estructuras conceptuales, las fuentes de conocimiento, el manejo de técnicas, la originalidad y creatividad.

Las ventajas de los exámenes radican en la facilidad de su elaboración y bajo costo, en permitir una elaboración de respuestas personales, en la gran cantidad de información que puede recogerse, y en que permiten preguntar a todos los alumnos las mismas cuestiones (en el caso de exámenes escritos)

Todo buen examen debe poseer las siguientes características:

- Fiabilidad para asegurar la permanencia y la constancia de las informaciones.
- Validez en tanto en cuanto pueda cumplir con el objeto o fin para el que fue realizado.
- Que tenga relación con los objetivos que se intenta evaluar.
- Objetividad en la corrección.
- Amplitud, que sea lo suficientemente extenso y comprensivo para que sea capaz de evaluar los contenidos que se intentan evaluar.
- Practicidad, de manejo fácil tanto para el profesor como para el alumno.
- Integralidad, que se pongan de manifiesto una amplia gama de factores que intervienen en el hecho educativo. (hechos, conceptos, principios, procedimientos, actitudes, etc.).

Velar por el cumplimiento de estas cualidades redundará en unas mejores y más justas evaluaciones.

Los exámenes orales pueden presentar un mayor o menor nivel de estructuración (rigidez de la técnica en sí);

Las formas de un examen oral según Rodríguez Diéguez (1980) son:

- a) Desarrollo oral de un tema sacado a suerte o elegido por el profesor.
- b) Tema elegido por el alumno.
- c) Interrogatorio efectuado por el profesor.
- d) Debate entre alumnos, tanto individuales como grupales.

Respecto a los exámenes escritos es preciso manifestar que, en principio, poseen las ventajas y los inconvenientes ya señalados anteriormente, si bien es necesario precisar algunos aspectos: la

normativa de ejecución debe ser clara, debe explicitarse la naturaleza exacta de la tarea, los enunciados no deben prestarse a equívocos o malas interpretaciones. Como ventajas suele mencionarse la igualdad de las preguntas y de las situaciones, la posibilidad de reflexionar antes de responder; el ajustar más el nivel lingüístico, la presentación, la economía de tiempo, su traslación a taxonomías, apreciar estilos, originalidad, sentido crítico, organización conceptual... Como inconvenientes cabe mencionar, la pesadez en la «corrección», los efectos «halo», la poca comprensividad, nunca se abarca lo suficiente...

Rodríguez Diéguez (1980) nos presenta las distintas modalidades de exámenes escritos:

- a) Tema propuesto por el profesor en el momento del examen.
- b) Tema elegido entre varios propuestos.
- c) Tema propuesto a sorteo.
- d) Preguntas propuestas por el profesor.
- e) Prueba semi objetiva, compuesta por un total de 5 a 10 cuestiones.
- f) Tema propuesto, permitiéndose el uso de material.
- g) Cuestión técnica o problema a resolver sin material.

Duración: 20 horas (1 semana).

- **MÓDULO 3: Herramientas tecnológicas**

Este módulo introduce a los profesores a estrategias claras y significativas para el uso de la tecnología en el salón de clase. Los profesores explorarán una variedad de herramientas tecnológicas que respaldan el aprendizaje en colaboración y promueven el aprendizaje activo.

Las Herramientas Tecnológicas en la educación han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar al ciudadano una educación en base a esta realidad.

Las posibilidades educativas de las TIC han de ser consideradas en dos aspectos: su conocimiento y su uso.

El primer aspecto es consecuencia directa de la cultura de la sociedad actual. No se puede entender el mundo de hoy sin un mínimo de cultura informática. Es preciso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones (textos, imágenes, sonidos).

El segundo aspecto, aunque también muy estrechamente relacionado con el primero, es más técnico. Se deben usar las TIC para aprender y para enseñar. Es decir el aprendizaje de cualquier materia o habilidad se puede facilitar mediante las TIC y, en particular, mediante Internet, aplicando las técnicas adecuadas. Este segundo aspecto tiene que ver muy ajustadamente con la Informática Educativa.

No es fácil practicar una enseñanza de las TIC que resuelva todos los problemas que se presentan, pero hay que tratar de desarrollar sistemas de enseñanza que relacionen los distintos aspectos de la Informática y de la transmisión de información, siendo al mismo tiempo lo más constructivos que sea posible desde el punto de vista metodológico.

Duración: 20 horas (1 semana).

5.5. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso

Lic. Katherine Jaya N.

- Universidad Técnica Particular de Loja, Licenciatura en Psicología.
- Universidad Técnica Particular de Loja, cursando el 4 nivel de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.
- Certificados suplementarios:
 - Psicodiagnóstico,

- Técnicas y recursos teóricos-prácticos para la intervención psicológica en el área educativa, afectiva emocional.
 - Manejo y tratamiento de las dislexias
 - Certificados de Detección y desarrollo de Talentos,
 - Comunicación efectiva, principios de vida y liderazgo para docentes.
 - Programación neurolingüística y facilitación docente.
 - Desarrollo de plan de vida con Coaching personal.
 - Redefinición del rol del psicólogo educativo en las instituciones educativas ecuatorianas.
 - Adicciones Tóxicas y no Tóxicas y su incidencia en el proceso educativo en la niñez y adolescencia
 - Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica.
 - Asistencia en Emergencias y Desastres
 - Vinculación de la Educación Superior con la Comunidad.
- Con más de 10 años de experiencia en el área educativa.
 - Manejo de niños y adolescentes dentro y fuera del aula.
 - Habilidad para analizar y resolver problemas conductuales y emocionales.
 - Preparada para trabajo de campo en procedimientos pedagógicos en el nivel académico de la institución.

5.5.1. Experiencia Profesional

- Docente habilitado por el SENESCYT (2 años)
- Psicóloga Orientadora DOBE COTAC (5 años)
- Psicóloga Orientadora DOBE Liceo “John Dalton” (1 año)
- Psicóloga Lúdica Infantil “Kontikion” (1 año)
- Docente Institución Educativa Particular “Luigi Galvani” (4 años)

5.6. Metodología

Se trata de un conjunto de tres módulos con Técnicas Participativas y organización grupal, actividades de enseñanza y aprendizaje, evaluación y materiales didácticos

- **Técnicas de Instrucción:** Se señalan las técnicas didácticas requeridas para el desarrollo de los temas y favorecer el aprendizaje (técnicas expositivas, demostrativas, vivenciales, diálogo-discusión).
- **Técnicas Grupales:** Se señalan las maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar las actividades del grupo, sobre la base suministrada por la dinámica de grupos.
- **Descripción de Actividades de Enseñanza y Aprendizaje:** Se describen las actividades de instrucción (ejemplos, ejercicios, proyección de diapositivas, revisión de casos, etc.) que favorecen el aprendizaje.
- **Evaluación:** Se indican los momentos en los que se aplicarán las evaluaciones (diagnóstica, intermedia y final).
- **Materiales Didácticos:** Se especifican los materiales a utilizar en cada tema como el pizarrón, las diapositivas, las láminas de rotafolio, el video, etc. así como los equipos y materiales de apoyo que se requiere, (proyector de imágenes, DVD, televisión, radio grabadora, tarjetas, hoja de colores, etc.)
- **Tiempos programados:** Se indica el tiempo de duración de cada tema y del curso en general.

5.6.1. Evaluación

Se evaluará cada módulo mediante las actividades desarrolladas y participación en foros. Es importante señalar que se requiere de la aprobación de un módulo para continuar con el siguiente.

Es importante indicar que estos módulos están sujetos a una nota mínima para aprobarlos.

5.6.2. Duración del curso

El curso se desarrolla durante 3 semanas del año lectivo, mediante el estudio de módulos auto instruccionales, tiene una duración de 60 horas

5.6.3. Cronograma de actividades a desarrollarse

Las actividades a desarrollarse tienen una duración de 3 semanas consecutivas, con trabajo presencial de 36 horas (12 horas a la semana) y de 24 horas virtuales en las que se trabajará mediante foros, talleres y evaluaciones mediante la web. Este trabajo cubrirá un total de 60 horas académicas, con la respectiva certificación de aprobación del curso.

Semana	Fecha	Horas Académicas	Actividad	Recursos	
1	DIA 1	1	Bienvenida y explicación de la modalidad del curso.	Proyector	
		1	Presentación de Objetivos		
		1	Evaluación Diagnóstica	Evaluación	
				Receso	
			3	MÓDULO 1: TEORIAS DEL APRENDIZAJE I	Manual del Participante
	DIA 2	3	MÓDULO 1: TEORIAS DEL APRENDIZAJE II	Computadora	
				Receso	
			3	Taller Práctico	Internet
	Trabajo Virtual		8	Creación de grupos de trabajo WEB. Foro y evaluación.	
	Total horas		30		

Semana	Fecha	Horas Académicas	Actividad	Recursos
2	DIA 1	1	Retroalimentación y debate del foro virtual	Proyector
		2	MÓDULO 2: Herramientas de evaluación I	Evaluación
			Receso	
	DIA 2	3	MÓDULO 2: Herramientas de evaluación I	Manual del Participante
		3	MÓDULO 2: Herramientas de evaluación II	Computadora
			Receso	Internet
		3	Taller Práctico	
Trabajo Virtual		8	Taller Virtual Foro y evaluación.	
Total horas		30		

Semana	Fecha	Horas Académicas	Actividad	Recursos
3	DIA 1	1	Retroalimentación y debate del foro virtual	Proyector
		2	MÓDULO 3: Herramientas tecnológicas	Evaluación
			Receso	Manual del Participante
	DIA 2	3	MÓDULO 3: Herramientas tecnológicas I	Computadora
		3	MÓDULO 3: Herramientas tecnológicas II	Internet
			Receso	
		3	Taller Práctico	
Trabajo Virtual		8	Taller Virtual Foro y evaluación.	
Total horas		30		

5.6.4. Costos del curso

El costo del curso que recibirán los docentes del COLEGIO TÉCNICO EXPERIMENTAL DE AVIACIÓN CIVIL, se detalla a continuación, recalcando que el colegio no asumirá ningún valor.

Cantidad	Detalle	V. Unitario	V. Total
60	Honorarios Instructor del Curso	\$20,00	\$1200
25	Manual que recibirá cada participante	\$2,00	\$50
1	Papelería Varios	\$20,00	\$20
25	Certificación otorgada al final del Curso	\$5,00	\$125
	TOTAL		\$1395

5.6.5. Certificación

A los docentes que aprueban el curso de profesionalización se les concede la certificación correspondiente de 30 horas.

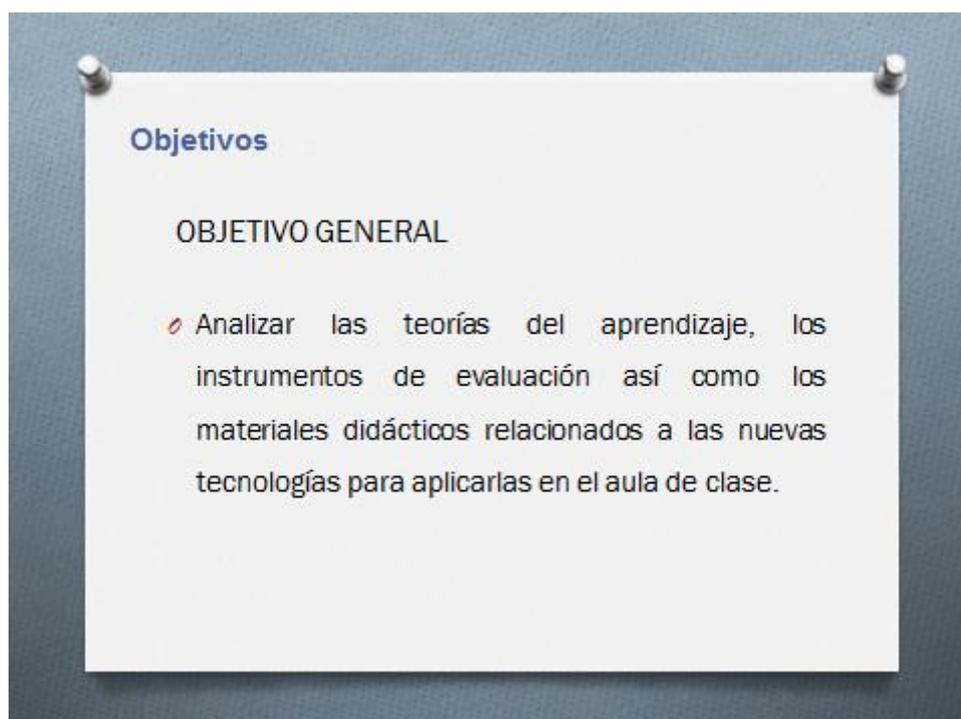
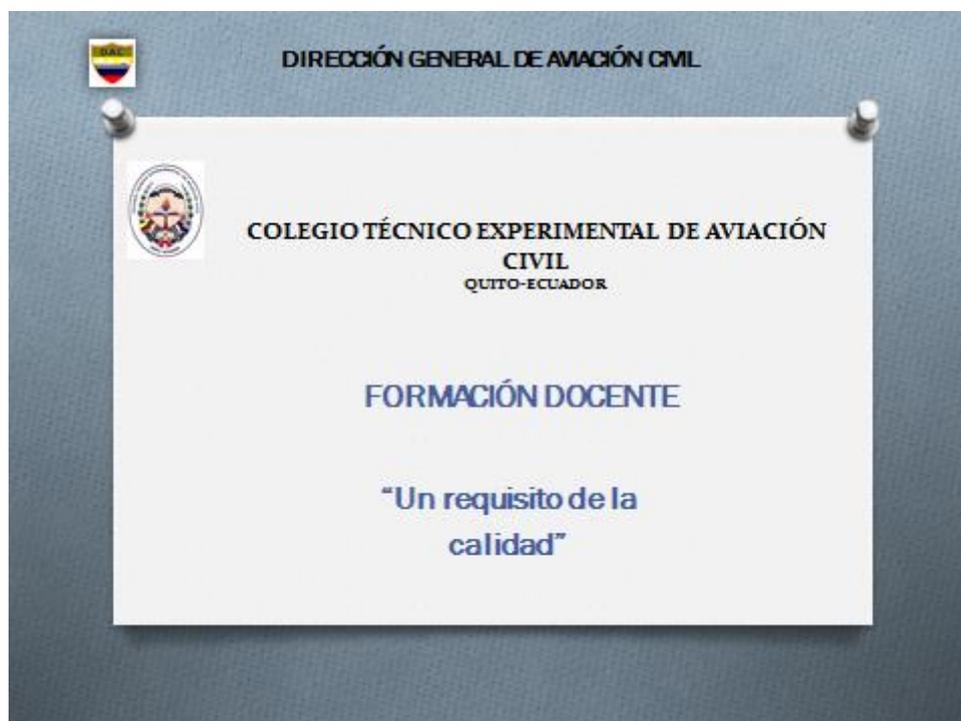
El formulario de inscripción

No se aceptan inscripciones por otra vía.

Una vez realizada la inscripción recibirá un primer correo de confirmación. Posteriormente, una vez aprobada la inscripción, el correo de INSCRITO, se procederá a enviar el material de los talleres de cada módulo.

Todo participante que ha aprobado un curso recibe un diploma. La aprobación implica, no solamente cumplir con los talleres virtuales, implica participar activamente en los foros, cumplir con las lecturas y tareas definidas en los plazos previstos. En algunas actividades se exige un mínimo de la nota.

5.6.6. Anexos



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- o Analizar las teorías del aprendizaje.
- o Elaborar y administrar evaluaciones eficaces del aprendizaje
- o Identificar las herramientas tecnológicas que mejoren las condiciones reales del trabajo docente.
- o Aplicar las nuevas tecnologías en el aula de clase.

Beneficios para el docente:

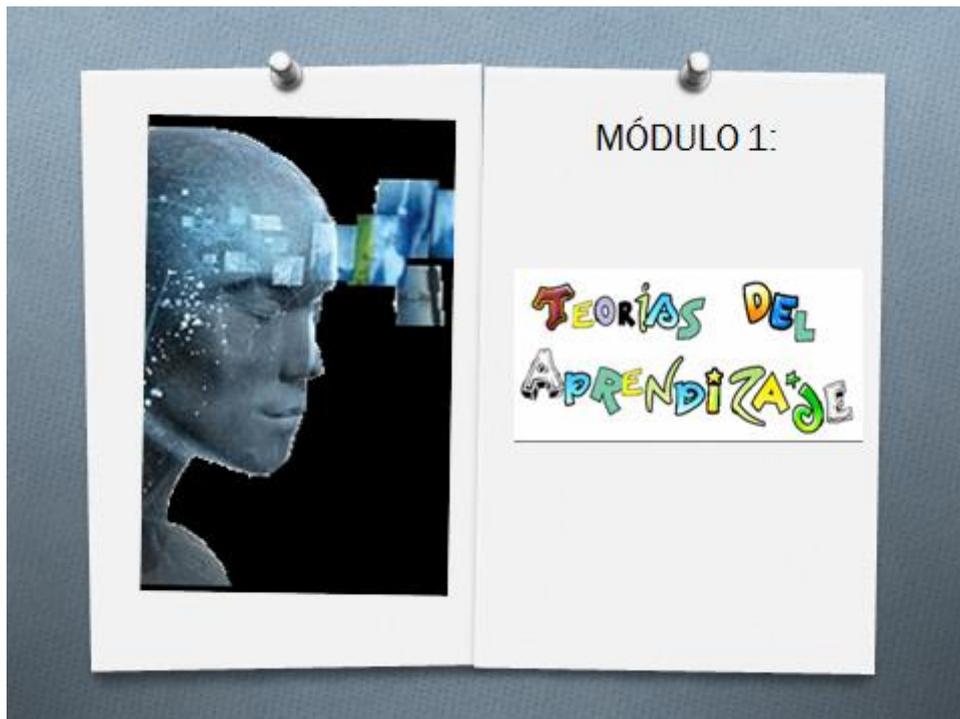
- o Habilidades, técnicas, modelos, visión de aptitudes, ética profesional y vocacional. Y nuevas actitudes para el aprendizaje y la enseñanza. Un mejor manejo en el diseño, planeación, ejecución y evaluación del programa educativo Ventaja competitiva sobre otros profesores por la toma de conciencia.

Beneficios para los estudiantes:

- ◊ Mejor actitud hacia el autoaprendizaje.
- ◊ Aprendizaje significativo.

Beneficios para su institución:

- ◊ Ventaja competitiva sobre otras instituciones.
- ◊ Mejora la manera en que los padres de familia perciben el nivel educativo del colegio.



- Se han formulado teorías, desde diferentes enfoques, que tratan de explicar cómo aprende el ser humano.
- Su objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades, en el razonamiento y de conceptos, sin embargo se puede decir que no hay una teoría que abarque todo el conocimiento acumulado hasta hoy.

- Esto es lo que hace posible entender que en la realidad se pueden aplicar conceptos de una u otra teoría dependiendo de las situaciones y los objetivos que se estén buscando.

Conductismo

- El modelo establece que los participantes aprenden con base en estímulos como puede ser la repetición constante de un ejercicio.
- El aprendizaje debe ser en pequeños pasos, se debe reforzar toda aproximación a la conducta, se debe realizar una medición de la conducta que se desee aprender, y finalmente se debe de reducir el margen de error, pues un error cometido es una conducta aprendida

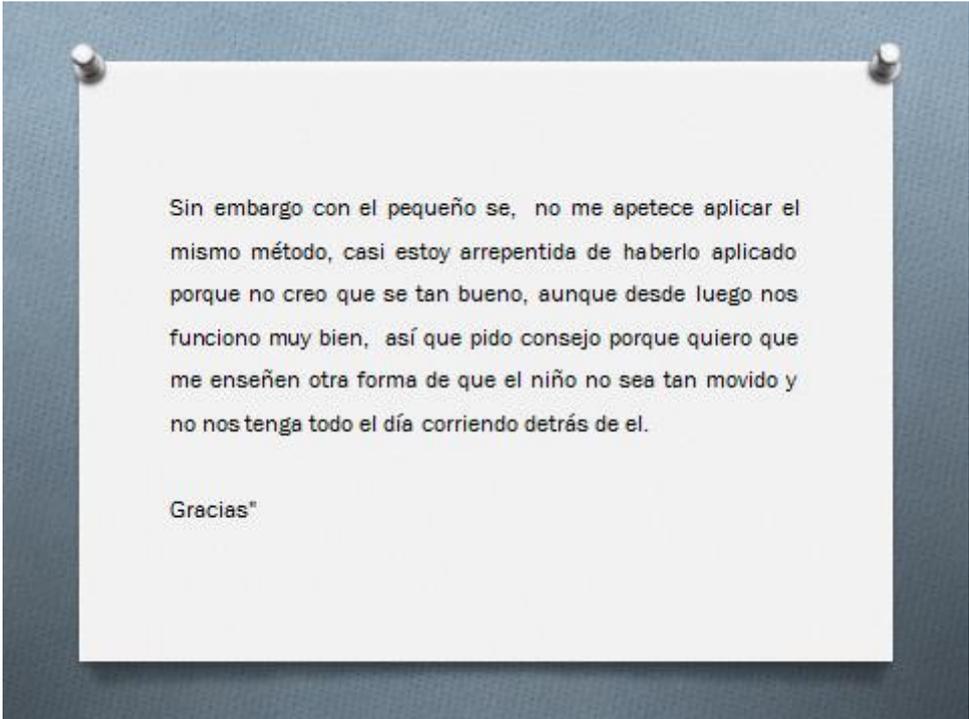
Para Reflexionar (foro web)

Este tema se discutirá por el foro abierto en el grupo Formación Docente "Un requisito de la calidad" de Facebook

No es tan simple como parece el uso de la psicología conductista, los dichos premios y castigos...

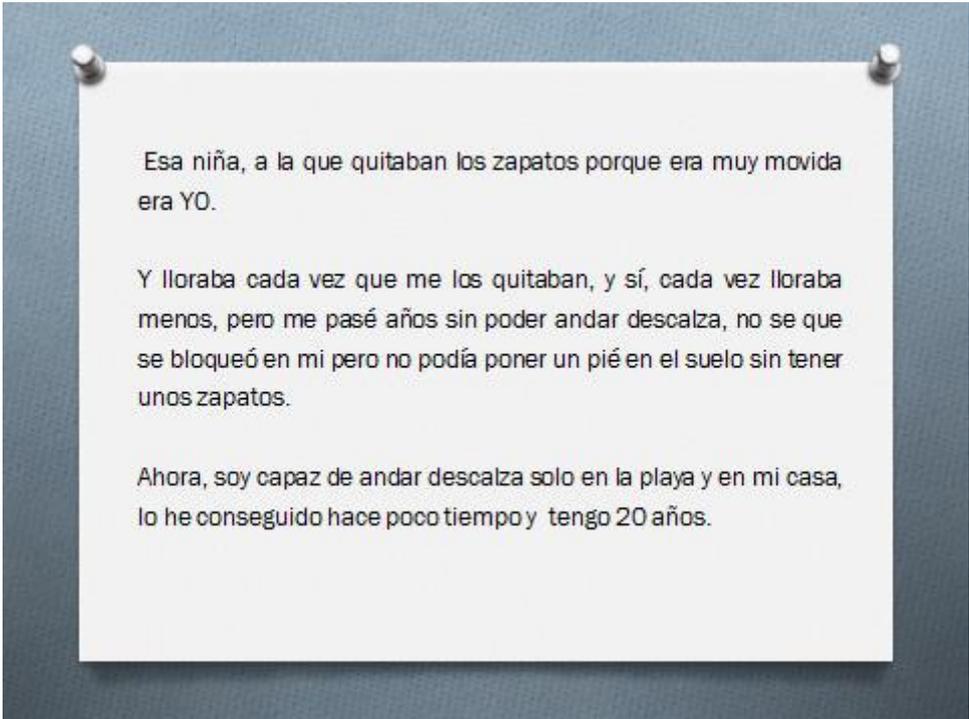
"Hola, tengo una niña de 4 años y un niño de 1. La mayor ha sido muy activa, no paraba nunca, siempre estaba corriendo y moviéndose y nos tenía desesperados.

Me aconsejaron aplicar un método conductista que consistía en quitarle los zapatos y decirle algo para que no quisiese andar descalza. Así que hice caso y lo apliqué. Cuando ya estábamos desesperados y no podíamos más la sentábamos y le quitábamos los zapatos, al principio lloraba pero llegó un día que dejó de llorar y la verdad es que fuimos mucho más felices los tres, yo no estaba tan cansada y me encontraba de mejor humor.



Sin embargo con el pequeño se, no me apetece aplicar el mismo método, casi estoy arrepentida de haberlo aplicado porque no creo que se tan bueno, aunque desde luego nos funciona muy bien, así que pido consejo porque quiero que me enseñen otra forma de que el niño no sea tan movido y no nos tenga todo el día corriendo detrás de él.

Gracias"



Esa niña, a la que quitaban los zapatos porque era muy movida era YO.

Y lloraba cada vez que me los quitaban, y sí, cada vez lloraba menos, pero me pasé años sin poder andar descalza, no se que se bloqueó en mi pero no podía poner un pié en el suelo sin tener unos zapatos.

Ahora, soy capaz de andar descalza solo en la playa y en mi casa, lo he conseguido hace poco tiempo y tengo 20 años.

Por supuesto también eso marco la relación con mi madre, nunca confié en ella, si necesitaba llorar con alguien nunca era ella, no le contaba mis cosas, sabía que no me consolaría, que me dejaría llorar.

Ahora si es mejor la relación pero no saben lo que ha costado que sea así. Con mis hermanos no lo aplicó, solo conmigo y creo que se arrepiente un poco aunque ella siempre pensó que lo hizo bien.

PROCESO DE APRENDIZAJE



Constructivismo

- En sus orígenes, el constructivismo surge como una corriente epistemológica, preocupada por discernir los problemas de la formación del conocimiento en el ser humano.
- El constructivismo postula la existencia y prevalencia de procesos activos en la construcción del conocimiento: habla de un sujeto cognitivo aportante, que claramente rebasa a través de su labor constructivista lo que le ofrece su entorno.



Taller (web y presencial)

- En la modalidad de taller la organización de grupos y de contenido se realizará por el foro abierto en el grupo Formación Docente "Un requisito de la calidad" de Facebook.
- El docente del grupo comienza haciendo una muy breve presentación del tema que va a tratarse, lo suficiente para establecer un marco general de la temática y que éste sirva como disparador (Esta función la puede cumplir un pequeño texto de lectura, fotografías, o bien una introducción verbal a la temática, un video, etc.).

- A continuación se realiza una actividad que se la puede llamar "Indagación diagnóstica", en la que se busca que los participantes, preferentemente divididos en grupos, saquen a la luz los conocimientos que ya tienen sobre la temática que va a abordar el taller, sean estos de sentido común, científicos, sacados de algún medio de comunicación, participación en otras instancias (cursos, capacitaciones, etc.).

- o Se les da a los participantes una serie de preguntas que indaguen sobre las nociones que ellos ya tienen del tema que se va a tratar.
- o Después de culminada esta actividad se busca que cada grupo o participante exponga al resto sus conocimientos sobre la temática, a la par que el docente va anotando los aspectos que le parecen salientes, y aquellos que se repiten bajo diferentes denominaciones.
- o Es común que esto último suceda, la idea sería construir un mapa conceptual con las ideas de todos los participantes, preferentemente en una pizarra. Si se dispone de una pizarra, el resultado será que ésta habrá quedado repleta de un conjunto de información muy valiosa, y aquí es importante el papel del docente, que debe agrupar esa información de acuerdo a los conocimientos que ya posee de dicha temática y estar atento a aquellas cosas que son originales y no estaban previstas en su esquema previo.

Humanismo

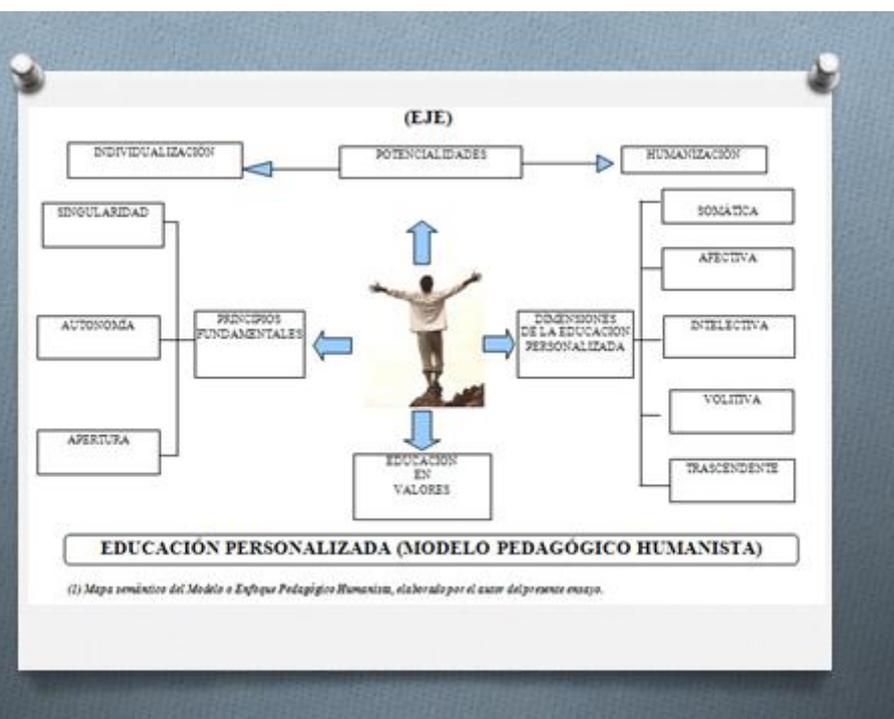
- o Este tipo de aprendizaje al ser auto dirigido exige un reordenamiento de las prioridades educativas, así mismo una redefinición de los roles del profesor-alumno
- o El humanismo en la educación tiene las siguientes características:
- o Educación centrada en el alumno.

- o Dar a los estudiantes la oportunidad de explorar y entrar en contacto con sus sentidos, auto conceptos y valores.
- o Educación que involucra los sentidos, las emociones, las motivaciones, gestos y disgustos de los estudiantes.
- o Desarrollo de contenidos de acuerdo a los intereses y necesidades del estudiante

- o Fomento de efectividad personal.
- o Los estudiantes se ven como individuos con diversidad de necesidades, habilidades y aptitudes.
- o El auto concepto y autoestima del aprendiz son factores esenciales en el aprendizaje.
- o El aprendizaje se considera holístico no sólo cognoscitivo, el acto de aprender involucra emociones, sentimientos y destrezas motoras.
- o El aprendizaje se basa en interacciones amistosas y democráticas; las medidas de disciplina estrictas son mínimas.
- o La calidad (o proceso) de aprender se considera tan importante que la cantidad (o productos) de aprender.

- Los estudiantes comparten ideas, trabajan juntos, tutorean y se ayudan mutuamente; grupos homogéneos, seguimiento académico, y pruebas competitivas son mínimas.
- Estudiantes y maestros planifican juntos las experiencias o actividades del currículo
- A los estudiantes se les da a escoger con limitaciones, libertades y responsabilidades; el escoger y libertad se relaciona con el nivel de madurez y edad del estudiante.
- El aprendizaje se basa en experiencias de la vida, descubrimiento, exploración y experimentación.

Subir al foro una planificación micro curricular en base a la teoría humanista



Teoría Cognoscitiva

- Está basado en la introspección, en hacer que el cerebro trabaje con ideas críticas o de juicio y se dirija hacia el planteamiento de problemas y la toma de decisiones. Estudia el conocimiento y cómo se da el proceso de aprendizaje mental.
- Esta teoría considera que son nueve los factores de aprendizaje que favorecen el proceso mental:
 1. La memoria
 2. La experimentación
 3. La repetición
 4. El reforzamiento
 5. La asociación-conciencia
 6. La comprensión
 7. El interés
 8. La emoción
 9. La reevaluación

Ejercicios:

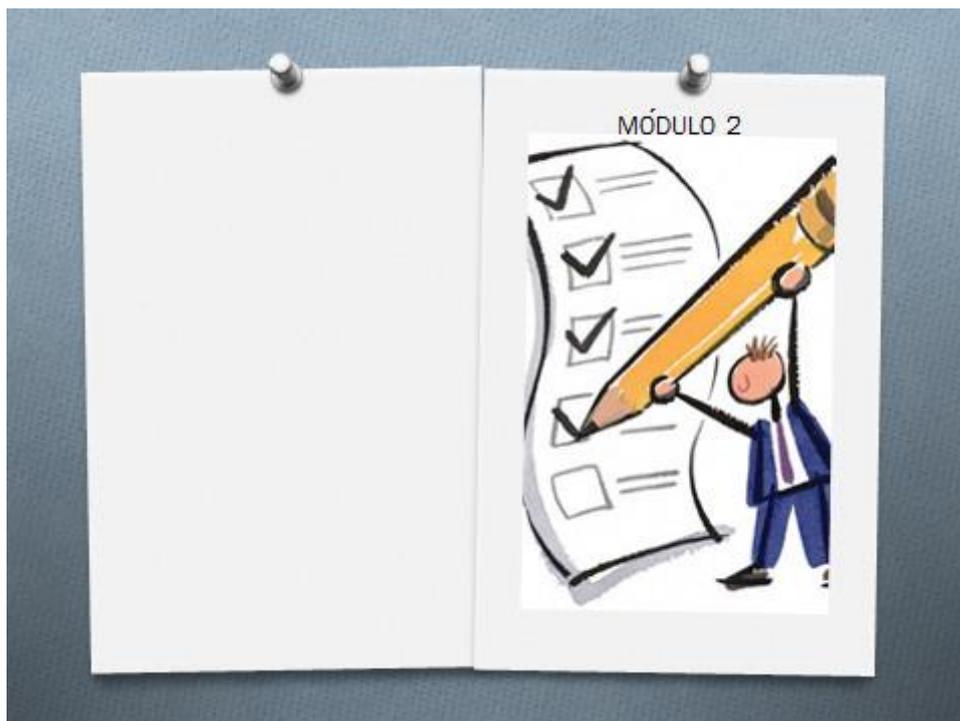
- De acuerdo con la concepción de ser humano como un procesador activo... Recuerde una historia personal donde usted vivenciara el "Aprendizaje Significativo".
- ¿Cuál es el rol del profesor en el paradigma cognitivo?
- ¿Cuál es el rol del alumno en el paradigma cognitivo?

¿Por qué centrar el proceso educativo en aprender?

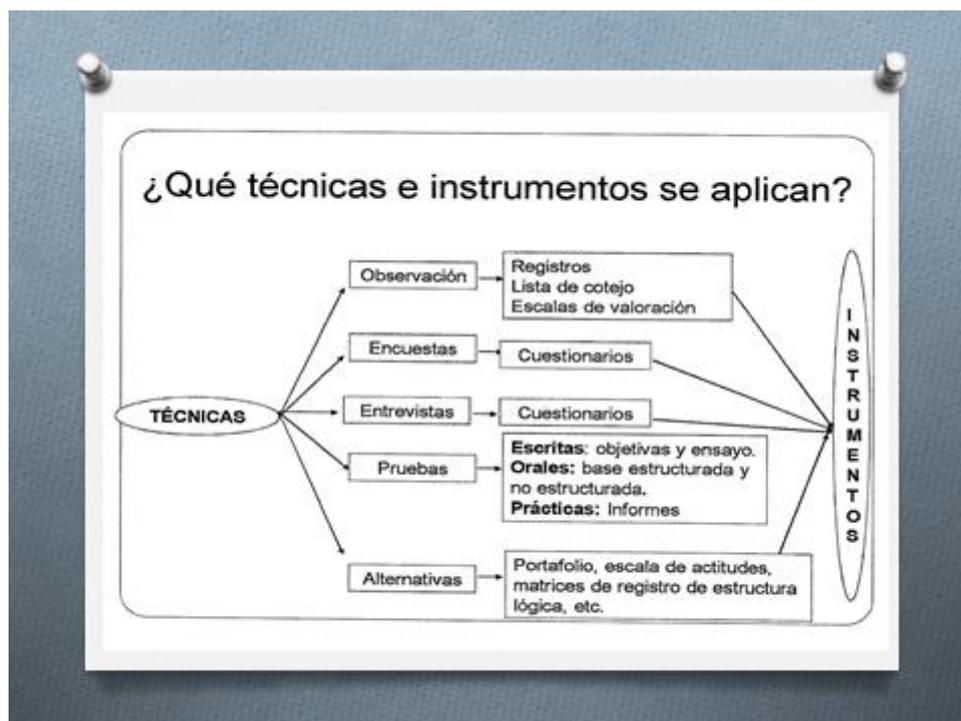
- Reflexiones que se compartirán en el grupo Formación Docente “Un requisito de la calidad” de Facebook



Teoría del aprendizaje	Características	Recomendado en CED
Conductismo Imitación y repetición	<ul style="list-style-type: none"> • Tradicional • Memorístico • Alta pasividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutoriales • Entrenamiento lineal y repetitivo (Procedimientos matemáticos)
Cognitvismo (Asociación de concepto)	<ul style="list-style-type: none"> • Enfatiza el razonamiento • Alto nivel de conceptualización analítica 	<ul style="list-style-type: none"> • Simulaciones • Análisis de situaciones
Constructivismo (La experiencia construye el saber)	<ul style="list-style-type: none"> • Alta complejidad conceptual del dominio vivencial • Dependiente del contexto y del grupo • Desarrollo de competencias en el plano afectivo – cognitivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de saberes • Investigación • Exploración • Aplicación de método científico • Relación Sujeto-Contexto



- Este módulo introduce a los profesores a la teoría, elaboración y administración de evaluaciones eficaces del aprendizaje. Los temas incluyen evaluación formativa y auténtica, exámenes y estrategias para la calificación, y cómo alinear las evaluaciones con los resultados. Al finalizar, los profesores utilizarán herramientas de valoración para la evaluación eficaz de la enseñanza y el aprendizaje.



Técnicas No Formales

De práctica común en el aula, suelen confundirse con acciones didácticas, pues no requieren mayor preparación.

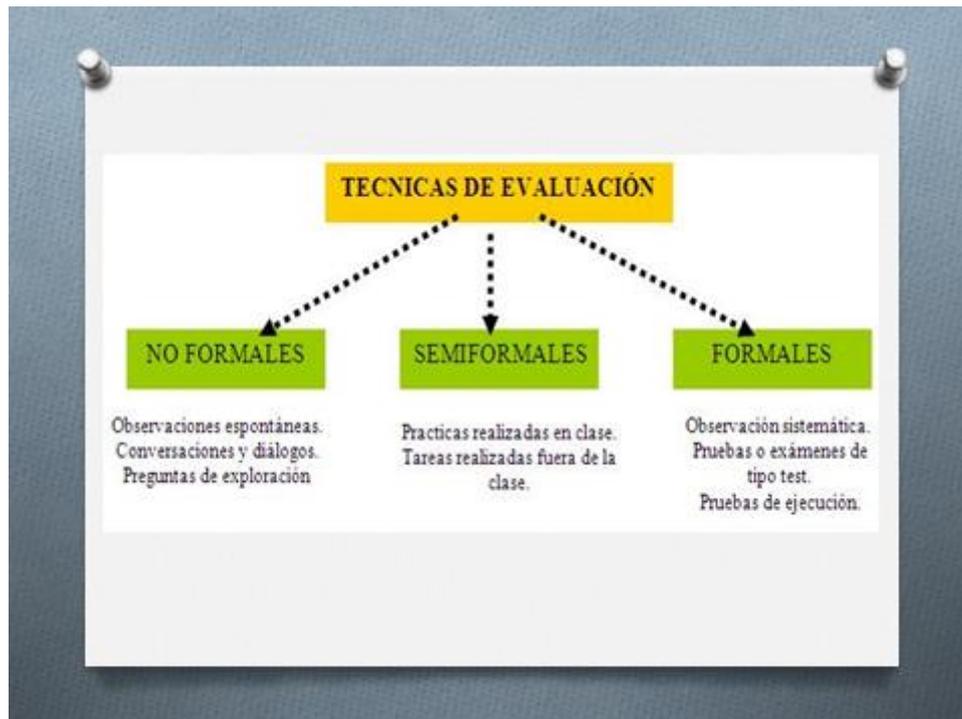
- ◊ Observaciones espontáneas
- ◊ Conversaciones y diálogos
- ◊ Preguntas de Exploración

Técnicas Semi formales

- Ejercicios y prácticas que realizan los estudiantes como parte de las actividades de aprendizaje. La aplicación de estas técnicas requiere de mayor tiempo para su preparación.
- Ejercicios y prácticas realizadas en clase.
- Tareas realizadas fuera de clase

Técnicas formales

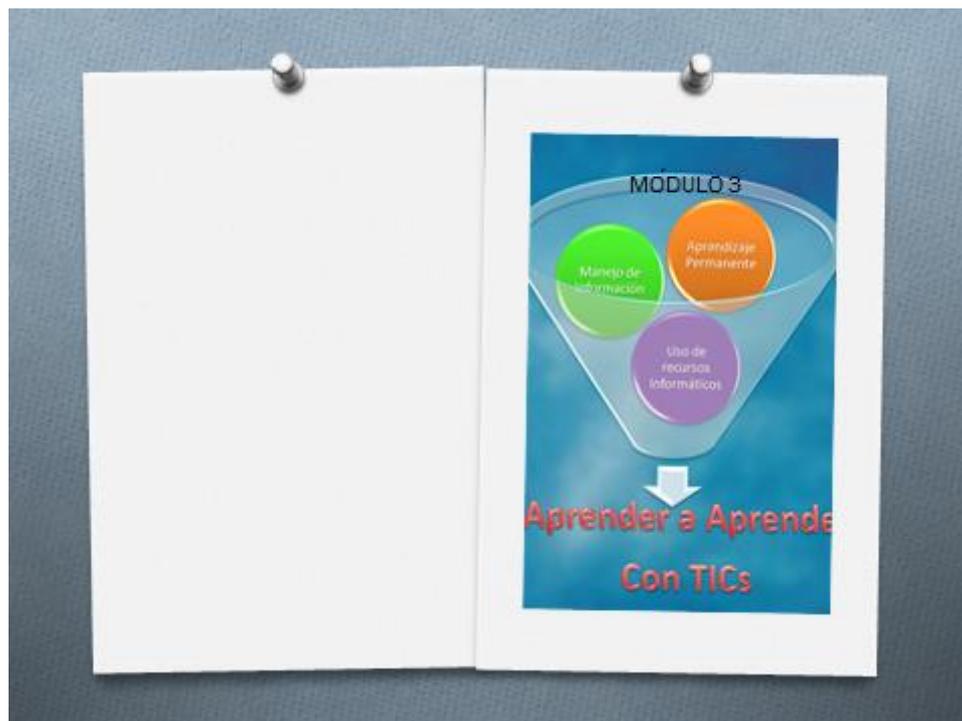
- Se realizan al finalizar una unidad o periodo determinado.
- Su planificación y elaboración es mucho más sofisticada, pues la información que se recoge deriva en las valoraciones sobre el aprendizaje de los estudiantes.
- Observación sistemática
- Pruebas o exámenes tipo test
- Pruebas de ejecución, de base estructurada



Pruebas Específicas

- Estas pruebas consisten en plantear al estudiante un conjunto de reactivos para que demuestren el dominio de determinadas capacidades o conocimientos. Generalmente se aplican al finalizar una unidad de aprendizaje para comprobar si los estudiantes lograron los aprendizajes esperados o no. Las pruebas pueden ser:
 - Pruebas objetivas
 - Pruebas de ensayo
 - Pruebas estandarizadas
 - Pruebas informales.
 - Simuladores.
 - Pruebas de ejecución

Ejercitar realizando cada tipo de pruebas y subir a la web



- Este módulo introduce a los profesores a estrategias claras y significativas para el uso de la tecnología en el salón de clase.
- Los profesores explorarán una variedad de herramientas tecnológicas que respaldan el aprendizaje en colaboración y promueven el aprendizaje activo.

- Nos centraremos en *Facebook* para dar soporte a **comunidades virtuales de aprendizaje**.



Actividad

- Organicemos grupos de 5 personas para que, en media hora, reflexionemos sobre cómo se ha facilitado el desarrollo de muchas tareas, en cualquier ámbito, a partir de la invención de la computadora.
- Luego respondamos a la pregunta: ¿Será cierto que la computadora es uno de los mejores inventos de la historia? ¿Por qué?.
- Finalmente en plenaria conjunta socializar las respuestas y de manera personal escribir en el foro de facebook.

- ¿Cuáles son las ventajas de poder utilizar la red de internet en las actividades de educativas y de la vida cotidiana?

Sintetizar las respuestas, presentar las conclusiones con el apoyo de un paleógrafo, en una plenaria de socialización para finalmente desarrollar un debate.

Finalmente de manera individual establecer conclusiones personales y las escribimos en nuestro foro.

Gracias

5.7. Bibliografía del Curso de Formación Docente

1. Barahona, A. (1981) Como Estudiar, Editorial IPLER, Bogotá.
2. Diaz, F, (2005), Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo, segunda edición, Mc Graw-Hill Interamericana.
3. Guía de Evaluación del Aprendizaje. Ministerio. Dirección Nacional de Educación Secundaria y Superior Tecnológica.2004
4. Velasco A. (1991), Aprendamos a Estudiar, NINA Comunicaciones, Multigráficas del sur, Quito-Ecuador.
5. Valero, G., Educación Personalizada, ¿Utopía o Realidad? Ediciones UTPL
6. Woolfolk, A, (1999), Psicología Educativa, séptima edición, Prentice Hall, México.

6. Bibliografía

- A.Velasco. (1991). *Aprendamos a estudiar* . Quito: NINA Comunicaciones Multigraficas del sur .
- Bourgeois. (2008). *Necesidades de formación permanente de docentes técnicos* . Recuperado el 15 de 03 de 2013, de Necesidades de formación permanente de docentes técnicos : mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci_pdf&pid=s0718-07052008000100001&ing=es&nrm=iso&tIng=
- Chavarria, M. (2004). Educación en un Mundo Globalizado . En M. Chavarria, *Educación en un Mundo Globalizado* . México: Trillas S.A.
- Chiavenato. (2007). Administración de recursos humanos. En Chiavenato, *Administración de recursos humanos*. Mexico Df: Editora Atlas S.A.
- Fransisco. (1994). *La formación profesional y el desarrollo profesional del profesorado*. Recuperado el 04 de 03 de 2013, de [books.google:](http://books.google.com.ec/books/formacionprofesional) <http://books.google.com.ec/books/formacionprofesional>
- Funes, J. (2010). *9 ideas clave para educar a la adolescencia*. Recuperado el 12 de 03 de 2013, de [google books:](http://books.google.com.ec/books?id=XXclsdkz6cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) http://books.google.com.ec/books?id=XXclsdkz6cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gago, F. (2006). La dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria. En F. Gago, *La dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria*. España: Publicaciones DL Centro de Investigación y Documentación Educativa .
- Gallardo, T. y. (2004). Psicología de la educación y del desarrollo en contextos escolares . En T. y. Gallardo, *Psicología de la educación y del desarrollo en contextos escolares* . Madrid: piramide .
- González, M. (2008). Organización y Gestión de Centros Escolares . En M. González, *Organización y Gestión de Centros Escolares*. Madrid : Pearson Education S.A.
- M.Paz. (1994). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Recuperado el 28 de 02 de 2013, de Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa: <http://books.google.com.ec/books/modelosdeanalisisdenecesidadesmodeloderosset>
- MIC. (1980). En MIC. Quito: MIC.
- Munch, L. (2010). Administración de instituciones educativas. En L. Munch, *Administración de instituciones educativas* (págs. 77-78). Mexico: Trillas S.A.
- Novelo. (2000). El mito de la Iso 9001. En Novelo, *El mito de la Iso 9001*.

- Perez, M. (1999). ¿ Que necesidades de formacion perciben los profesores? En M. Perez, *¿ Que necesidades de formacion perciben los profesores?* Madrid: Departamento de didáctica y teoría de la educación autónoma de Madrid.
- República, P. d. (2011). Ley organica de educación intercultural. En P. d. República, *Ley organica de educación intercultural*. Quito.
- Reyes, M. (PDF). *El Diagnostico de las necesidades de formación*. Recuperado el 28 de 02 de 2013, de Universidad de Huelva : <http://www.uhu.es/36102/private/diagnosticonecesidades.pdf>
- Rosa, G. (09 de 2007). *Revista de Educacion*. Recuperado el 04 de 03 de 2013, de Perfil profesional y necesidades de formación en trabajadores que participan en la formación continua:
<http://books.google.com.ec/books?id=atPtucn2LF4C&pg=PA125&lpg=PA125&dq=perfil+profesional+y+necesidades+de+formaci%C3%B3n+en+trabajadores+que+participan+de+la+formaci%C3%B3n+continua&source=bl&ots=2IoDJGwIAh&sig=p1Gi4sgagYRKm2PmGSdBdwzTVUI&hl=es&sa=X&ei=L>
- Woolfolk, A. (1999). *Psicología Educativa* . En A. Woolfolk, *Psicología Educativa* . México: Prentice Hall Hispanoamérica S.A. .

7. ANEXOS

CRONOGRAMA DE TRABAJO

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL PROMOCIÓN

MAYO - OCTUBRE 2013

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Nº	Actividades	Plazo de cumplimiento
Fase I: PRESENTACIÓN TEMA DE INVESTIGACIÓN		
1.1	Confirmación de matriculados al CUARTO ciclo de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional	22 de mayo del 2013
1.2	Designación de directores de tesis y envío a Dirección General de Postgrados para la revisión y aprobación	07 de junio del 2013
1.4	Primera asesoría virtual (videoconferencia) Mgs. Fabián Jaramillo Serrano	Miércoles 19 de junio del 2013 de 18h00 a 19h30
Fase II: EJECUCIÓN		
2.1	Trabajo tutelado por el Director del trabajo de fin de maestría	Desde junio del 2013 hasta febrero 2014
2.3	Revisión bibliográfica y reestructuración del marco teórico de acuerdo a las sugerencias del tutor de proyecto de investigación I y a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Junio del 2013
2.4	Revisión y reestructuración del apartado de metodología de acuerdo a las sugerencias del tutor de proyecto de investigación I y a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Junio del 2013
2.5	Revisión y reestructuración del apartado de diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía didáctica de proyecto de investigación II	Del 1 al 5 de julio del 2013
2.7	Redacción del apartado de diagnóstico, análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los lineamientos de la guía	Hasta el 19 de julio del 2013
2.8.	Redacción de las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a lineamientos de la guía	Hasta el 25 de julio del 2013
2.9	Primera Asesoría presencial. Revisión del informe de investigación. (Diferentes ciudades del país).	3 y 4 de agosto del 2013
2.10	Correcciones del informe de investigación por parte de los maestrantes, de acuerdo a la revisión y sugerencias realizadas en la asesoría presencial	Del 05 al 09 de agosto de 2013
2.11	Estructuración de la propuesta de investigación de acuerdo a los lineamientos de la guía didáctica.	Del 12 al 23 de agosto 2013
2.12	Estructuración de la bibliografía y paginación del índice de contenidos.	Del 24 al 27 de agosto 2013
2.13.	Revisión del contenido y redacción de la tesis por parte del estudiante.	
2.14	Impresión y anillado de un ejemplar de la tesis para entregar en la segunda asesoría presencial y para la	Del 28 al 30 de agosto 2013

	calificación de proyecto de investigación II	
2.15	Segunda asesoría presencial. Revisión y calificación de proyecto de investigación II por parte del director	14 y 15 de septiembre del 2013
2.16	INFORME DE CALIFICACIONES DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II - DIRECTORES DE TESIS	17 y 18 de septiembre del 2013
2.17	Corrección de la tesis por parte de los estudiantes de acuerdo a las observaciones de la tutoría presencial.	Del 7 al 21 septiembre 2013
2.18	Envío del borrador final de la tesis al director de tesis, solo a través del correo electrónico.	Del 24 al 26 de septiembre 2013
2.19	Revisión y aprobación de la tesis por el Director	Del 27 septiembre al 11 de octubre 2013
2.20	Devolución por el Director de Tesis y registro de evaluaciones supletorias de proyecto de investigación II	Del 12 al 15 de octubre 2013
2.21	Correcciones y envío de a tesis por parte del estudiante para aprobación supletoria de proyecto de investigación II	Del 15 al 20 de octubre 2013
2.21	Envío a cbguaman@utpl.edu.ec las calificaciones del supletorio de proyecto de investigación II. Directores de Tesis	31 de octubre del 2013 día único
2.22	Envío de autorizaciones de los Directores para la impresión de la tesis	Del 28 al 31 de octubre del 2013
2.23	Revisión final del contenido de la tesis por parte del estudiante	Del 1 al 6 de noviembre 2013
2.24	Impresión y anillado de 3 ejemplares del informe de investigación -tesis-	Del 7 al 15 de noviembre 2013
2.29	Entrega de los anillados de tesis al Centro Universitario	Del 26 de noviembre del 2013
2.30	Envío de los anillados a la UTPL. Por parte del Centro Universitario	29 de noviembre del 2013
2.31	Entrega del borrador de tesis (anillado) a los miembros de tribunales de grado para su revisión calificación y aprobación (Informe).	Del 9 al 11 de diciembre del 2013
2.32	Revisión, calificación y aprobación del trabajo de investigación por parte de los miembros del tribunal. Informe a la secretaría del postgrado.	Del 12 al 23 de diciembre del 2013
2.33	Devolución de los informes aprobados o con correcciones por parte de los miembros del tribunal a la secretaria del postgrado.	02 y 03 de enero del 2014
2.34	Devolución de los informes aprobados o para correcciones a los estudiantes.	Del 13 al 15 de enero del 2014
2.35	Corrección final de la tesis de acuerdo a las correcciones del Tribunal- Estudiante y de su director.	Del 20 al 28 de enero del 2014
2.36	Envío de los anillados con las correcciones para la calificación y aprobación final por parte del tribunal (Tesis para 2º revisión)	29 de enero 2014
2.37	Aprobación y calificación final por parte del tribunal (tesis de 2º revisión)	Hasta el 10 de febrero del 2014
2.35	Reproducción y empastado de tesis aprobadas por el	11 al 17 de febrero 2014

	Tribunal	
2.36	Envío de tesis completa en pdf y ficha del senescyt en Word a la biblioteca, al correo electrónico bbc@utpl.edu.ec	
2.37	Envío del curso de formación docente al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com	Hasta el 20 de febrero de 2014
2.38	Verificación de documentos: título de tercer nivel certificado por la institución que lo emitió, copias de cédula y certificado de votación actualizadas y pago de derechos de tasa de verificación de expedientes (contacto en secretaría)	Hasta 25 de febrero de 2014
2.39	Envío de las tesis empastada a la UTPL	19 de febrero del 2014
Fase III: DISERTACIÓN E INCORPORACIÓN		
3.1	GRUPO SUR: Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación	26 y 27 de febrero del 2014
3.2	Incorporación de Magíster en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	28 de febrero del 2014
3.3	GRUPO NORTE: Sustentación y defensa de los Trabajos de Investigación	12 y 13 de marzo del 2014
3.4	Incorporación: Incorporación de Magíster en GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	14 de marzo del 2014

FORMATO DE CALIFICACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Apellidos y nombres del estudiante: Jaya Naranjo Katherine del Rocío

TEMA DE INVESTIGACIÓN: Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, parroquia Rumiñahui, periodo académico 2012-2013.

ASPECTO A EVALUAR	PUNTAJE
<p>Páginas preliminares: Portadas, certificación del director, autoría, cesión de derechos, agradecimiento, dedicatoria, índice de cuadros y apéndices, índice de contenidos, resumen (abstract)</p>	
<p>1.INTRODUCCIÓN: Descripción, antecedentes, justificación, factibilidad, objetivos (logro), curso de formación (panorama general)</p>	
<p>2.MARCO TERÓRICO: * Temas investigados: Necesidades de formación, Análisis organizacional, análisis de la persona, análisis de la tarea educativa (2 puntos) * Profundidad de contenidos considerados (2 puntos) * citas y pertinencia de las referencias bibliográficas por cada tema (4 puntos) * Síntesis/análisis de la información (4 puntos) * Utilización de normas APA en su estructura (4 puntos) * Aporte del investigador (4 puntos)</p>	
<p>3. METODOLOGÍA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexto (1 punto) • Participantes (1 punto) • Diseño y métodos de investigación (2 puntos) • Técnicas e instrumentos de investigación (2 puntos) <ul style="list-style-type: none"> • Recursos (2 puntos) • Procedimientos (2 puntos) 	
<p>4. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de formación (2 puntos) • Análisis de la formación: (4 puntos) <ul style="list-style-type: none"> ○ La persona en el contexto formativo ○ La organización y la formación. <ul style="list-style-type: none"> ○ La tarea educativa. • Los cursos de formación (2 puntos) • Inclusión de análisis, comparación, tablas estadísticas, inclusión de fuentes/estadísticas (10 puntos) • Estructura de tablas y gráficos, escritos/citados correctamente (2 puntos) 	
<p>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conclusiones (2 puntos) • Recomendaciones (2 puntos) 	

<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia de las conclusiones y recomendaciones (4 puntos) • Relación con los objetivos y aspectos relevantes de la investigación (2 puntos) 	
<p style="text-align: center;">6. DISEÑO DEL CURSO DE FORMACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertinencia de la propuesta, considerada las dificultades encontradas y de acuerdo a los resultados obtenidos. (5 puntos) <ul style="list-style-type: none"> • Tema del curso (1 punto) • Modalidad de estudios (1 punto) <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos (2 puntos) • Dirigido a: (0,5 puntos) ○ Nivel formativo de los destinatarios ○ Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios <ul style="list-style-type: none"> • Descripción del curso(5 puntos) <ul style="list-style-type: none"> ○ Contenidos del curso ○ Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso <ul style="list-style-type: none"> ○ Metodología ○ Evaluación • Duración del curso (0,5 puntos) • Cronograma de actividades a desarrollarse (2 puntos) <ul style="list-style-type: none"> • Costos del curso (0,5 puntos) • Certificación (0.5 puntos) • Bibliografía (2 puntos) 	
<p style="text-align: center;">7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escritura correcta de fuentes consultadas atendiendo a las normas APA. • Referencia de todos los autores (fuentes de consulta directas) expuestos en el informe escrito. 	
<p style="text-align: center;">8. ANEXOS Autorización, fotografías, cuestionarios, otros.</p>	
<p style="text-align: center;">CUESTIONES DE ORDEN GENERAL: Estructura general del informe, sintáctica, semántica y pragmática en la estructuración de párrafos.</p>	
TOTAL	

OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

F.....

DIRECTOR DE TESIS

F.....

ESTUDIANTE

NORMATIVA PARA HACER REFERENCIA A LAS FUENTES DE INFORMACIÓN CONSULTADAS. NORMAS APA

Recuerde; cuando usted hace uso de ideas y palabras de otros autores, debe escribir de manera explícita de donde proviene la información; de no hacerlo se convierte en plagio.

Para observar un correcto uso de cómo citar fuentes bibliográficas en un informe, es necesario que distinga los dos elementos propuestos a continuación:

a. CITAS EN EL TEXTO (cuerpo del informe)

Son citas que deben colocarse en el informe escrito (Introducción, Marco Teórico, Metodología,...). Se exponen las siguientes alternativas:

- a. Señalando el apellido del autor y, año (entre paréntesis), y a continuación la idea del autor. Ejemplos:

Bacon (2000) señala que... (Idea no textual).

Duggleby (1999) es de opinión... (Idea no textual).

Márquez (2002) se refiere a... (Idea no textual).

- b. Señalando la idea y a continuación apellido de autor y fecha. Ejemplo.

... idea no textual (Martínez, 2005).

¿Qué ocurre cuando son más autores?

Señalamos apellido de autores separados por coas o “y” seguido del año (entre paréntesis), y a continuación la idea del autor.

Ejemplos:

Duggleby y Parson (1999) son de opinión que... (Idea no textual).

Márquez, Pinkola y Smith (2002) se refieren a... (Idea no Textual).

Señalamos la idea y a continuación apellido de autores y fecha. Ejemplos.

... idea no textual (Paulsen&Kaye, 2001).

... idea no textual (Rodríguez, Jiménez & Zapata, 2003)

Segunda vez y sucesivas: ...idea no textual (Rodríguez et al., 2003)

¿Y cuándo son referencias de la web?

En estos casos usted debe realizar la cita, tal cual como se propone en los puntos anteriores (1, 2, 3,4), la diferencia radica al momento de escribirlas en el apartado de

BIBLIOGRAFÍA; es ahí donde se sabe si es tomado de la web, de un texto, de una revista, etc.

Las citas pueden ser **indirectas** (paráfrasis) o **directas** (textuales).

En cuanto a las citas **indirectas** o paráfrasis, se menciona lo siguiente:

- Consiste en reproducir la idea de un autor expresándola con otras palabras.
- Use la cita indirecta cuando desee utilizar una idea pero no las mismas palabras del autor.
- Al parafrasear a otro autor, tiene que darle el crédito indicado el apellido y el año de publicación.

En lo relacionado con las citas **directas** o textuales:

- Consiste en usar las palabras de otro autor sin hacer ningún cambio al texto original.
- Cite directamente.
 - Información cuyo sentido puede cambiar si se resume o parafrasea,
 - Pasajes que desee desatacar por alguna razón especial
- Al citar textualmente, escriba el texto entre comillas o en bloque aparte, dele crédito al autor, e indique la página entre paréntesis al final de la cita.

Cuando realice copias textuales, pueden darse los siguientes casos:

a. Cita textual corta (con menos de 40 palabras):

- Incorpórela en el texto,
- Enciérrela entre comillas dobles,
- Incluya entre paréntesis y al final de la cita, el número de página donde está localizada la cita textual.

Ejemplo:

Al interpretar estos resultados, Robbins et al. (2003) sugirieron que los “terapistas en los casos de deserción pueden haber validado sin darse cuenta la negatividad de los padres hacia los adolescentes sin responder adecuadamente a las necesidades o preocupaciones de éstos” (p. 541), contribuyendo a un clima general de negatividad.

b. Si la cita tiene 40 palabras o más:

- Sepárala del texto en un bloque independiente u omita las comillas,
- No deje la sangría usual al inicio del párrafo,
- Si hay párrafos adicionales dentro de la cita, sangre la primera línea de cada uno.
- Escriba toda la cita a doble espacio,

- Cite la fuente y el número de la página o párrafo entre paréntesis después del punto final,
- Si cita la fuente en la oración que introduce la cita en bloque, sólo se incluye al final el número de la página entre paréntesis.

Ejemplo:

En su estudio González y Hernández (1993) concluyeron que:
El “efecto placebo”, el cual se había verificado en estudios previos, desapareció cuando las conductas se estudiaron de esta manera. Además las conductas no volvieron a observarse, aun cuando se administraron las drogas reales. Los primeros estudios (e.g., Abdullah, 1984; Fox, 1979) resultaron claramente prematuros en atribuirle estos resultados al efecto placebo. (p. 276)

Guía para la Preparación de Referencias
Según El Manual de Estilo APA.

(Basado en la 6^a ed. en Inglés) ó (3^a ed. en español)

Preparado por: Gerinaldo Camacho M.L.S.

<http://biblioinstruccion.blogspot.com>

Rev.10/2010

Manual de Estilo de la American Psychological Association

El Manual de Estilo de la American Psychological Association = Manual of Publication of the American Psychological Association (6^a ed. en inglés) (3^a ed. en español) es una guía de cómo organizar, redactar en su totalidad trabajos de investigación como por ejemplo Tesis, Disertaciones y Artículos de Investigación. El siguiente documento incluye algunos ejemplos de cómo organizar las Referencias Bibliográficas en este formato. Para

Mayor información y ejemplos utilice: El Manual.

A. Libros

Libro (Impreso): Un Autor

Apellido, N.I. (Año). Título del Libro (Edición). Lugar: Casa Publicadora.

Libro (Electrónico)

Apellido, N.I. (Año publicación). Título del recurso (Edición). Recuperado de <http://xxx>

Libro (Versión Electrónica de un Libro Impreso)

Apellido, N.I. (Año publicación). Título del recurso [Versión Digital PDF] (Edición).

Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Con Digital Object Identifier(DOI)

Apellido, N.I. (Año). Título del Libro (Edición).doi: xxx

Libro: Tres o más Autores

Apellido, N., Apellido, N. y Apellido, N. (Año). Título del Libro (Edición). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Por editor

Apellido el Editor, N. (Año). Título del Libro (Edición). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Sin Autor y Editor

Título del Libro (Edición). (Año). Lugar: Casa Publicadora.

2 REFERENCIAS EN FORMATO APA**Libro: Capítulo**

Apellido, N.I. (Año). Título del capítulo. En N. Apellido el Editor (Ed.), Título del Libro (Xed., pp. xx-xx). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Capítulo (Sin Autor)

Título del capítulo. (Año). En N. Apellido el Editor (Ed.), Título del Libro (Xed.,pp.xx-xx). Lugar: Casa Publicadora.

Libro: Entrada en Fuente de Referencia (Versión Electrónica)

Apellido, N.I. (Año).Título del capítulo. En N.I. Apellido el Editor (Ed.), Título del Libro. Recuperado de <http://xxx>

Libro: Entrada en Fuente de Referencia (Sin Autor)

Título del capítulo. (Año). En N. Apellido del Editor (Ed.), Título del Libro (Xed.,Vol.X,pp.xx-xx). Lugar: Casa Publicadora.

B. Publicaciones Periódicas

Artículo de Revista: Impresa

Apellido, N., I. (Año). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp.

Artículo de Revista: Electrónico (con DOI)

Apellido, N., I. (Año). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol). pp-pp.doi:xxx

- ✓ Si el artículo tiene presente la numeración doi utilizarlo en vez de la dirección Web.

Artículo de Revista: Electrónico (DOI no presente)

Apellido, N., I. (Año). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp. Recuperadodehttp://xxx

Artículo de Revista: Electrónico (Base de datos)

Apellido, N., I. (Año). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp. Recuperado de Nombre de la Base de Datos.

Artículo de Magazine

Apellido, N., I. (Año, Mes). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp.

Artículo de Magazine (Sin Autor)

Título del Artículo. (Año, Mes). Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp.

Artículo de Magazine Online

Apellido, N., I. (Año, Mes). Título del Artículo. Título de la publicación, num (Vol.), pp-pp. Recuperado de http://xxx

3 REFERENCIAS EN FORMATO APA

C. Periódicos

Artículo de Periódico

Apellido, N. I. (Año, mes día). Título del artículo. Título del periódico. pp. xx-xx.

Artículo de Periódico en Línea

Apellido, N. I. (Año, mes día). Título del artículo. Título del periódico. Recuperado de <http://xxx>

D. Tesis y Disertaciones

Tesis o Disertaciones sin publicar

Apellido, N. I. (Año). Título de la tesis o disertación. (Disertación Doctoral o Tesis de Maestría sin publicar).

Nombre de la Institución, Lugar.

Tesis o Disertación (Recuperada de Base de Datos Comercial)

Apellido, N. I. (Año). Título de la tesis o disertación. (Disertación Doctoral o Tesis de Maestría). Disponible en Nombre de la Base de Datos.

Tesis o Disertación (Recuperada del Web de una Institución Educativa)

Apellido, N. I. (Año). Título de la tesis o disertación. (Disertación Doctoral o Tesis de Maestría). Recuperada de <http://xxx>

- ✓ Si la disertación o tesis tiene disponible el número DAI (Digital Abstract International) colocar el número entre paréntesis al final de la referencia.

E. Material Audio Visual

Película

Apellido, N. I. (Productor) y Apellido, N. I. (Director). (Año). Título de la película. [Cinta cinematográfica]. Lugar:

Nombre de Casa Productora.

Serie de Televisión (Episodio)

Apellido, N. I. (Escritor), y Apellido, N. I. (Director). (Año). Título del Episodio [Episodio de Serie de Televisión]. En N. I. Apellido (Productor Ejecutivo), Título de la Serie.

Lugar: Nombre de Casa Productora.

Grabación Musical

Apellido, N. I. (Año). Título de la canción. En Nombre de la Grabación Musical [CD].

Lugar: Nombre de Casa

Productora.

4 REFERENCIAS EN FORMATO APA

Podcast

Apellido, N. I. (Productor). (Año, Mes Día). Título del episodio. [Audio podcast].

Recuperado de <http://xxx>

Video de YouTube

Apellido, N. I. (Año, Mes Día). Título del video. [Archivo de Video]. Recuperado de <http://www.youtube.com/xxxxxxxxxxx>

F. Conferencia o Simposio

Apellido, N. I. (Año, Mes Día). Título de la contribución. En N. I. Apellido (Presidente), Título del simposio. Simposio efectuado en la reunión del Nombre del Congreso, Ciudad, País.

G. Software de Computador

Nombre del Software. (Versión). [Archivo de Computador]. Lugar: Nombre de Casa de Productora.

H. Documentos en el Web**Mensaje de un Blog**

Apellido, N. I. (Año, Mes Día). Título del Mensaje. [Mensaje en Blog]. Recuperado de <http://xxx>

Mensaje de Foro o Grupo de Discusión

Apellido, N. I. (Año, Mes Día). Título del Mensaje. [Mensaje en Foro]. Recuperado de <http://xxx>

Lugar Web (Documento Independiente)

Apellido, N. I. (Año). Título del artículo. Recuperado de <http://xxx>

Lugar Web (En su totalidad)

Apellido, N. I. (Año). Nombre del Lugar Web. Recuperado de <http://xxx>

Lugar Web (Sección o Artículo)

Apellido, N. I. (Año). Nombre de la Sección o Artículo. En Nombre del Lugar Web. Recuperado de <http://xxx>

Lugar Web (Sin Autor y sin fecha)

Título del Artículo. (n. d.) Recuperado de <http://xxx>

Referencias

American Psychological Association. (2009). Publication Manual of the American Psychological Association. (6th ed.). Washington, D.C.: American Psychological Association.

ENVIO DEL CURSO DE FORMACIÓN

Recuerde que el curso de formación debe ser enviado al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com, una vez que haya sido aprobado por su director de tesis y tribunal calificador del trabajo de fin de maestría y de acuerdo a las fechas establecidas en el cronograma de trabajo. Se llevará un registro que permitirá su convocatoria a sustento, defensa, grado e incorporación de Magíster en Gerencia y Liderazgo educativo.

A continuación encontrará un cuadro, el cual deberá ser expuesto en el correo electrónico que remitirá al correo antes mencionado.

Datos generales:	
Autor:	<i>JAYA NARANJO KATHERINE DEL ROCIO</i>
Dirección:	<i>Santa Teresa n70-304 y Alfonso del Hierro (Quito)</i>
Trabajo actual:	<i>Psicóloga Orientadora del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil</i>
Teléfonos:	Fijo: 022498-457 móvil: 0998960488
Correo electrónico:	katyjaya_77@hotmail.com
Nombre del curso:	Formación Docente "Un Requisito de la Calidad"
Descripción del curso:	<p>El objetivo del curso de formación docente es analizar las teorías del aprendizaje, los instrumentos de evaluación así como los materiales didácticos relacionados a las nuevas tecnologías para aplicarlas en el aula de clase.</p> <p>Los beneficios para el docente, son generar habilidades, técnicas, modelos, visión de aptitudes, ética profesional y vocacional, un mejor manejo en el diseño, planeación, ejecución y evaluación del programa educativo, así como lograr una ventaja competitiva sobre otros profesores por la toma de conciencia.</p> <p>Los beneficios para los alumnos, son una mejor actitud hacia el autoaprendizaje Aprenden más, de una vez y para siempre.</p> <p>Los beneficios para la institución Educativa son alcanzar una ventaja competitiva sobre otras instituciones. Mejora la manera en que los padres de familia perciben el nivel educativo del colegio.</p>
Director de tesis	Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Mgs.



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



FICHA DE REGISTRO DE TESIS SENESCYT

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO Y SUBTÍTULO:

“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, parroquia Rumiñahui, periodo académico 2012 - 2013”

AUTOR/ES:

Lic. Katherine del Rocío Jaya Naranjo

REVISORES:

INSTITUCIÓN:

Universidad Técnica Particular de Loja

FACULTAD:

CARRERA:

Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo

FECHA DE PUBLICACIÓN:

N. DE PÁGS:

169

ÁREAS TEMÁTICAS:

La investigación, de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil.
Conclusiones y alternativas de programas de formación docente, conscientes de que mejorar la calidad de la enseñanza en nuestro país exige el esfuerzo de todos.

PALABRAS CLAVE:

Investigación
Necesidades de Formación
Capacitación Docente
Beneficiar a la comunidad educativa

RESUMEN:

Esta investigación se basa en las Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, durante el periodo escolar 2012-2013.

El trabajo documenta los resultados obtenidos de la encuesta llevada a cabo con una población muestra de 25 docentes de bachillerato y el análisis de la información obtenida de la misma, que sugiere que existe una estrecha relación entre la capacitación, la labor profesional y el apoyo de la institución educativa.

Se observa estadísticamente que la falta de recursos económicos, la limitación de tiempo y compromiso son un obstáculo para la capacitación continua en temas de interés por el grupo

docente, como el perfeccionamiento de teorías del aprendizaje, técnicas de evaluación y el manejo de la tecnología educativa como estrategias de enseñanza.

A partir de los resultados de esta investigación se propone implementar un sistema interno de detección de necesidades de formación docente y se ofrece un programa de capacitación al personal docente que brinde diversas técnicas, recursos y estrategias didácticas e informáticas que beneficien a todos los miembros de la comunidad educativa COTAC.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTORES/ES:	Teléfono: 022498457	E-mail: katyjaya_77@hotmail.com kjaya@cotac.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCION:	Nombre: Dr. Santiago Acosta	
	Teléfono:2570275	
	E-mail: gkrios@utpl.edu.ec	

**PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA**

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 Educativo, en esta oportunidad, propone como proyecto de investigación el **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución que acertadamente dirige, en el periodo 2012 - 2013”**.

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

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

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA


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



**CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE
BACHILLERATO**



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

Código del Investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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:												
Bachilleratos Técnicos Agropecuarios												
a. Producción agropecuaria		1	b. Transformados y elaborados lácteos		2	c. Transformados y elaborados cárnicos		3	d. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____								5				
Bachilleratos Técnicos Industriales:												
B A C H I L L E R A T O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (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
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál: _____								31				
Bachilleratos Técnicos Polivalentes												
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial		32	hh. Informática			33		
ii. Otra, especifique cuál: _____												
Bachilleratos Artísticos												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico		37	
nn. Otra, especifique cuál: _____								38				
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____				NO		2			

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee (señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

Pedagogía educativa	1	Psicopedagogía	5	Políticas educativas para la administración	9
Teorías del aprendizaje	2	Métodos y recursos didácticos	6	Temas relacionados con las materias a su cargo	10
Valores y educación	3	Diseño y planificación curricular	7	Formación en temas de mie 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 los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Ítem s	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 información 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 evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

Gracias por su colaboración



PORTADAS, CAJA Y CD



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL
ECUADOR**

SEDE IBARRA

ÁREA SOCIO HUMANISTICA

TITULACIÓN DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

**“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de
bachillerato del Colegio Técnico Experimental de Aviación Civil, de la
provincia de Pichincha, ciudad de Quito, parroquia Rumiñahui,
periodo académico 2012 - 2013”.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Autor: Jaya Naranjo Katherine del Rocío. Lic.

Directora: Herrera Sarmiento Iris Grey Esperanza Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO-CARCELÉN
2014
FOTOGRAFÍAS



