



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE QUITO**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del  
Colegio Menor de la Universidad Central del Ecuador de la  
provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Cadena Romero, Asdrúbal Ricardo

**DIRECTOR:** Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

2014

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

**Magíster**

**Paladines Balcázar Bélgica del Rosario**

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

**De mi consideración:**

**Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Menor de la Universidad Central del Ecuador de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013, realizado por Cadena Romero Asdrúbal Ricardo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.**

**Loja, 14 Septiembre del 2013**

**f.....**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

**“Yo, Cadena Romero Asdrúbal Ricardo, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Menor de la Universidad Central del Ecuador de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Bélgica del Rosario Paladines Balcázar directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.**

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

f.....

**Autor: Cadena Romero Asdrúbal Ricardo**

**Cédula: 1707510242**

## DEDICATORIA

La culminación de esta Tesis la dedico en primer lugar a Dios porque me ha permitido llegar a estas instancias de la vida, y regalarme una familia maravillosa.

Con mucho cariño, principalmente a mis padres que me dieron la vida y han contribuido con su exigencia a forjarme una carrera y un futuro.

A mi madre, a pesar de que no está aquí en estos momentos conmigo, sé que su alma si lo está y porque sé que era su sueño verme realizado, te dedico con todo mi corazón. Nunca te olvidaré...

Asdrúbal Ricardo Cadena Romero

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las personas que de una u otra forma colaboraron y participaron en la realización de esta investigación, de manera especial a: Carmen López de la Torre, María Cadena Romero y Juan Cárdenas Paz, hago extensivo mi más sincero agradecimiento.

Finalmente agradezco de todo corazón a Bélgica Paladines Balcázar Magister, Directora de Tesis, por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia en el marco de la confianza, afecto y amistad fundamentales para la culminación de este trabajo.

Asdrúbal Ricardo Cadena Romero

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
1.1 Necesidades de formación.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipo de necesidades formativas.....	8
1.1.3 Evaluación de Necesidades Formativas.....	14
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	15
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	19
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	22
1.2.1 Análisis Organizacional.....	22
1.2.2 Análisis de la persona.....	31
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	37
1.3 Cursos de formación.....	41
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	41
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	42
1.3.3 Diseño, Planificación y recursos formativos.....	43
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	44
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....</b>	<b>45</b>
2.1 Contexto.....	46
2.2 Participantes.....	46
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	48
2.3.1 Diseño de la Investigación.....	48

2.3.2	Métodos de la investigación.....	49
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación.....	49
2.4.1	Técnicas de investigación .....	49
2.4.2	Instrumentos de investigación.....	50
2.5	Recursos .....	50
2.5.1	Talento Humano .....	50
2.5.2	Materiales .....	51
2.5.3	Económicos .....	51
2.6	Procedimiento.....	51
<b>CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.</b>		<b>53</b>
3.1	Necesidades Formativas .....	54
3.2	Análisis de la formación.....	73
3.2.1	La persona en el contexto formativo .....	73
3.2.2	La organización y la formación.....	92
3.2.3	La tarea educativa.....	93
3.3	Los cursos de formación.....	95
<b>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>99</b>
4.1	Conclusiones.....	100
4.2	Recomendaciones.....	101
<b>CAPÍTULO V: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE</b>		<b>103</b>
5.1	Tema del Curso.....	104
5.2	Modalidad de Estudios .....	104
5.3	Objetivos .....	104
5.3.1	General.....	104
5.3.2	Específicos .....	104
5.4	Dirigido a: .....	104
5.4.1	Nivel formativo de los destinatarios.....	104
5.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	105
5.5	Breve descripción del curso.....	105
5.5.1	Contenidos del Curso .....	105
5.5.2	Descripción del Curricular Vitae del tutor que dictará el curso.....	110
5.5.3	Metodología.....	110

5.5.4 Evaluación .....	111
5.6 Duración del Curso.....	112
5.7 Cronograma .....	113
5.8 Costos del Curso.....	114
5.9 Certificación .....	114
5.10 Bibliografía de la propuesta.....	114
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>116</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>118</b>

## **RESUMEN**

El comprender las necesidades formativas de los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central del Ecuador, permitió formular programas orientados a renovar y actualizar sus competencias, capacidades, destrezas y habilidades tendientes a mejorar su desempeño en beneficio de los estudiantes y la sociedad entera.

En este sentido, la presente investigación busca conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Trabajo realizado a 62 docentes del Colegio Menor de la Universidad Central del Ecuador, de la provincia de Pichincha, cantón y ciudad de Quito, periodo lectivo 2012 – 2013, teniendo como objetivo principal analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la mencionada institución. Se utilizó como instrumento un cuestionario para los docentes.

Los resultados obtenidos señalaron que los docentes actualmente en el plantel, cumplen periódicamente con programas de actualización, aspecto que ha mejorado su rendimiento. No obstante, estos no se han orientado al estudio de TICS, siendo un recurso indispensable para que pueda ser incorporado efectivamente en el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades.

**PALABRAS CLAVE:** Necesidades, competencias, responsabilidades

## **ABSTRACT**

To understand the formative needs of the teachers of the Minor College of the Central University of the Ecuador, it allowed to formulate programs orientated to renewing and updating his competitions, capacities, skills and skills tending to improve his performance in benefit of the students and the company he informs. In this respect, the present investigation seeks to know the needs of formation of the teachers of baccalaureate. Work realized to 62 teachers of the Minor College of the Central University of the Ecuador, of the province of Bargain, canton and city of Quito, school period 2012 - 2013, having as principal aim analyze the needs of formation of the teachers of baccalaureate of the mentioned institution. A questionnaire was in use as instrument for the teachers.

**KEY WORDS:** Needs, competitions, responsibilities.

## INTRODUCCIÓN

El problema investigado se enfoca en las necesidades formativas que tienen en la actualidad los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central del Ecuador, mismas que les impiden mejorar su rendimiento en beneficio de la excelencia académica.

En el mundo, el perfeccionamiento de las competencias, habilidades, destrezas y capacidades de los docentes es un tema necesario para elevar la calidad en la educación, aspecto que ha sido incorporado en el país mediante exigencias del Ministerio de Educación que busca evaluar a cada plantel educativo, permitiendo establecer planes de mejoras reales y pertinentes.

En base a los estudios levantados se pudo observar que en el plantel, el desarrollo de programas de capacitación es un proceso regular, en donde los docentes han tenido varias oportunidades para poder mantenerse actualizados. De igual manera, se encontró un alto interés y motivación del docente en participar en cada programa desarrollado, encontrando que con su participación se puede mejorar su desempeño en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Por esta razón, el desarrollo de la presente investigación es justificable en el sentido de que busca impulsar acciones adecuadas que fortalezcan los conocimientos de los docentes en áreas requeridas y que el estudio revele que no se encuentran en niveles adecuados impidiendo mejorar la gestión del docente.

Una ventaja en su realización fue el apoyo del personal directivo y docente del plantel, mismo que permitió aplicar los diferentes instrumentos de investigación necesarios para identificar sus requerimientos. En este sentido, la investigación fue factible debido a que contó con todos los recursos necesarios permitiendo que la investigación sea realizada acorde a lo planificado.

Si es importante citar que para poder hacer viable a la investigación, se buscó generar los menores costos posibles, en base a una adecuada planificación y control de cada actividad desarrollada, buscando optimizar los recursos disponibles para alcanzar el mejor resultado posible.

En este sentido, el objetivo que orientó su desarrollo fue el analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Menor de la Universidad Central, en el período académico 2012-2013. Para su cumplimiento se establecieron como objetivos específicos los siguientes:

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

Para su cumplimiento, la metodología utilizada se basó en un estudio cualitativo y cuantitativo, en donde se combinó la investigación bibliográfica y de campo que permitió contar con las teorías necesarias con su respectivo sustento de fuentes pertenecientes a expertos en el tema y con información actualizada sobre la realidad del plantel.

La aplicación de la encuesta se basó en una muestra de 42 docentes pertenecientes al plantel en donde se identificó sus necesidades formativas, así como también ciertas prácticas comunes en el proceso de enseñanza y aprendizaje. El estudio permitió determinar varias fortalezas, entre las que destaca el cumplimiento de la ley en cuanto a la contratación de los docentes mismos que gozan de todos los beneficios salariales, aspecto que les brinda la suficiente estabilidad para cumplir adecuadamente con sus obligaciones.

Con la información obtenida, se desarrolló un curso enfocado en el estudio de las tecnologías de información y comunicación TICS. Su desarrollo se estableció bajo un sistema modular compuesto de tres temarios, en los cuales cada docente participante dispondrá de un conocimiento sobre las pedagogías existentes mediante su uso efectivo, así como la incorporación de procesos de evaluación que permitan determinar si los beneficios esperados han sido alcanzados.

El desarrollo del curso está sustentado mediante una programación con una duración de tres meses, en donde el curso se dictará los días sábados con una duración de cuatro horas por sesión. De igual manera, se definió un sistema de evaluación que permitirá verificar si los docentes participantes han obtenido un nivel óptimo y aprovechamiento, para que puedan utilizar de manera eficiente el conocimiento adquirido.

Adicionalmente, se estableció un cronograma tentativo en donde se delimitaron las fechas de inicio y término de cada módulo, para que pueda ser administrado adecuadamente por el plantel motivando la participación activa de los docentes.

Para evitar problemas en su desarrollo, se seleccionó a los docentes responsables cuyo perfil adjuntado responde a todos los requerimientos para permitir disponer de un programa de calidad.

Como es natural, el programa demanda de recursos para su desarrollo, mismos que fueron presentados debidamente desglosados en función de los diferentes rubros que lo conforman. En este caso, se buscó optimizar los mismos en base a los recursos disponibles, aspecto que permitirá su desarrollo. Es importante, al respecto citar que estos serán cubiertos por parte del plantel en base al uso de su presupuesto de capacitación.

Con los resultados obtenidos se espera que la propuesta contribuya al crecimiento de la institución, permitiendo que los docentes dispongan de espacios útiles en los cuales puedan perfeccionar sus conocimientos, con el objetivo de que puedan aportar de mejor manera al crecimiento de la institución.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto**

“El ser humano desde su nacimiento tiene necesidades que debe satisfacer para poder desarrollarse y crecer plenamente. Maslow como muchos otros investigadores las clasificaron en varias categorías para poder entenderlas ampliamente, fomentando su mayor conocimiento. Dentro de sus aportes, se encuentra la Pirámide de Necesidades, en donde hace énfasis a aspectos fisiológicos, de seguridad, sociales, de estima y de auto realización.” (Maslow, 2001: p.8)

La pirámide de necesidades es un efectivo esquema que apoya delimitando los requerimientos de cada individuo, los mismos que permiten determinar su nivel de satisfacción en la medida que pueda satisfacerlos de manera adecuada. Cada nivel de la pirámide es fundamental y establece las condiciones que determinan la calidad de vida de un individuo.

Por su parte, Aldefer (2003) señala que las necesidades son inherentes al ser humano, por lo que no se pueden crear, no así lo satisfactorio de las mismas. Identifica a la necesidad como un aspecto que no se puede evitar, provocando un conjunto de acciones que realiza cada ser humano acorde a sus posibilidades, gustos y preferencias para satisfacerlas.

Las necesidades se enfocan a varios ámbitos de la sociedad, siendo básicas cuando son requeridas para la propia existencia de la persona y garantía de su vida, o suntuarias cuando están relacionadas a gustos varios pero que su no satisfacción no altera la garantía de vida. En el campo académico, toda persona tiene necesidad de aprender más sobre su entorno, conocer para poder desarrollarse a nivel profesional y laboral, fomentando una mejor integración en su entorno.

La necesidad de formación se enfoca en la búsqueda de un mejor desempeño que permita a su vez elevar la calidad de vida, teniendo la capacidad de disponer de mejores oportunidades laborales y representatividad en la sociedad. El conocimiento se transforma en una base que permite a un individuo ejercer actividades y cumplir funciones que fomentan su desarrollo dando lugar a un crecimiento de la persona, a una mayor autorealización y al fomento para la construcción de un mejor entorno.

El conocimiento también permite generar mayor conocimiento, fomentando los procesos de investigación que permiten formular hipótesis y transformarlas en tesis, cuya utilización

consiente disponer de mayores sustentos para cumplir con uno o varios objetivos propuestos.

En toda actividad, existen competencias y capacidades requeridas que permiten su efectiva realización, mismas que se pueden adquirir con esfuerzo y preparación. En este sentido, la necesidad de formación puede ser descrita como el reconocimiento de las competencias faltantes en una persona y que pueden ser adquiridas en función del cumplimiento de un proceso formal o informal de preparación, buscando mediante estas elevar el desempeño actual.

Las necesidades de formación surgen en la medida que la persona requiere alcanzar ciertas competencias y conocimientos para realizar una determinada actividad, logrando a través de su cumplimiento un nivel de satisfacción. Permite además, conforme se indicó anteriormente, elevar la autoestima, generando reconocimientos que estimulan el crecimiento de la persona.

“La necesidad de formación es un proceso que impulsa a cada individuo a adquirir, mejorar y perfeccionar competencias para cumplir con actividades propias de su interés que le permiten disponer de un crecimiento sostenido y sustentable” (Acosta de Fortín, I, 2009, p.12)

Las necesidades de formación admiten a cada individuo crecer a nivel individual y colectivo, en la medida en que busque satisfacerlas mediante la oferta existente en el medio o mediante la realización propia de actividades de auto capacitación y formación. Es importante citar que esta necesidad no es temporal, pues el ser humano siempre se encuentra aprendiendo, sin embargo, se diferencia en función de las acciones que cada persona realiza para satisfacerla.

Como aporte personal, se indica que es fundamental determinar las necesidades formativas que tienen los docentes, fomentando programas que permitan mejorar sus competencias y habilidades para que su gestión acceda a elevar la calidad académica. El mejoramiento de los conocimientos del docente le permite desarrollar planes académicos más pertinentes focalizados en las necesidades de los estudiantes, lo que les concede alcanzar los objetivos propuestos.

### **1.1.2 Tipo de necesidades formativas**

Las necesidades formativas pueden ser clasificadas en función de su origen, característica y cobertura, conforme se describe a continuación:

## **Según su Origen**

**Las necesidades formativas, según su origen se clasifican en:**

- Necesidades Individuales
- Necesidades Colectivas
- Necesidades de una Institución, empresa o persona jurídica

## **Según su Característica**

- Necesidades de formación formal
- Necesidades de formación informal
- Necesidades de formación personal

Definidos los tipos de necesidades formativas, se procede a su descripción para disponer de un adecuado entendimiento de cada una de ellas.

## **Según su cobertura**

- Investigadores
- Impulsadores
- Capacitadores
- Gestiones

## **Según su Origen:**

### **Necesidades Individuales**

“Cada persona acorde a su personalidad, forma de ser, metas u objetivos va definiendo sus necesidades de formación, las cuales son de su interés y gusto. Busca obtener información referente a sus intereses, obteniendo conocimiento y competencias que le permiten ir cumpliendo actividades deseadas” (Domínguez, R, 2010, p.43)

Las necesidades de formación individuales son aquellas que son únicas, exclusivas y propias de cada persona, quien acorde a su forma de ser e intereses buscan obtener conocimiento, para lo cual desarrolla y cumple una serie de actividades que le permiten ir perfeccionando progresivamente sus competencias.

Este tipo de necesidades se enfoca a sus aptitudes y gustos, los cuales despiertan en la persona, intereses que generan acciones encaminadas a disponer de conocimiento

respectivo. La persona atraída por un sin número de objetivos, encuentra en la preparación un mecanismo para alcanzarlos, mejorando su estado.

### **Necesidades Colectivas:**

Las necesidades colectivas se clasifican en explícitas e implícitas. Son explícitas, cuando su origen se enfoca en los criterios de la colectividad, es decir por las personas que conforman su entorno inmediato. Por otra parte, se denominan como implícitas, cuando se forman en función de grupos definidos conformados por personas que comparten intereses y disponen de ciertos comportamientos similares. Comparten necesidades que consideran pueden solventarse mediante el seguimiento de un proceso formativo, para lo cual establecen acciones en conjunto buscando satisfacerlas.

### **Necesidades de una Institución**

Pueden estas, ser clasificadas como colectivas y se enfocan cuando su origen se da en un organismo o institución pública o privada. En este caso, las personas que colaboran en ella establecen requerimientos de una determinada formación, que consideran necesaria para adquirir o mejorar las competencias relacionadas a sus funciones y responsabilidades. Por lo general, las empresas disponen dentro de sus estructuras de áreas de talento humano, las cuales se encargan de planificar y ejecutar programas de capacitación permanentes, buscando maximizar el rendimiento humano y fomentando el cumplimiento de las metas.

Según su característica, las necesidades formativas se clasifican de la siguiente manera:

### **Necesidades de formación formal**

Las necesidades de formación formal son aquellas en donde una persona demanda de un proceso de educación debidamente planificado, cuya realización entrega un grado académico reconocido en el país de destino y en aquellos que tengan convenios internacionales.

La educación formal se conforma por la inicial, básica, media y superior misma dictada por instituciones debidamente legalizadas. Al respecto, es importante indicar que la inicial, básica y media es un derecho de cada individuo citado en la Constitución de la República del Ecuador. Al cumplimiento de la estructura académica, se obtiene grados académicos que son debidamente reconocidos.

Tomando en cuenta la educación superior, está a diferencia de las otras está dirigida a un tema de especialidad, en el cual la persona opta por una carrera a seguir acorde a sus intereses, gustos y aptitudes. La educación superior permite alcanzar una profesión, que

fomenta el crecimiento de la persona siendo capaz de generar nuevo conocimiento a través de su ejercicio e investigación.

“La persona a medida que va creciendo, siente la necesidad de prepararse continuamente, por lo cual toma la decisión de seguir una carrera, la cual le entrega los conocimientos necesarios para desenvolverse profesionalmente. El ser profesional implica disponer de una serie de competencias que le permiten laborar en determinadas áreas, siendo el conocimiento un elemento vital para mejorar su rendimiento” (Nicassio, G, 2010, p.34)

### **Necesidades de formación informal**

“La formación informal es aquella que no acredita un título académico a quien la realiza y cumple, pero establece un conocimiento especializado en determinados temas que son de interés y necesidad. Por lo general, se enfocan a actualizar el conocimiento del participante, a fin de que pueda conocer los avances en los diferentes campos de la ciencia o cambios en el marco jurídico existente que ameriten cambios en las actividades que este realiza” (Castañer, 2002, p.198)

La constante necesidad de perfeccionamiento sobre aspectos puntuales para disponer de conocimiento actualizado sobre los diferentes ámbitos que rigen a la sociedad, genera una necesidad de formación informal, la cual se compone por seminarios, programas o cursos especializados en temas específicos. A diferencia de los anteriores, estos no entregan grados académicos pero si actualizan a sus participantes en requerimientos puntuales tendientes a mejorar sus competencias.

Cada persona tiene necesidad de aprender, situación que origina una demanda de conocimiento, que son agrupadas y estructuradas en planificaciones académicas establecidas, con el objetivo de cubrirlas. En el mercado, en forma general se producen varias ofertas de formación informal, las cuales se enfocan en diferentes ramas del conocimiento y permiten a las personas interesadas adquirir nuevos conocimientos que admita incrementar su productividad.

### **Necesidades de formación personal**

“Todo individuo tiene necesidad de aprender para poder desenvolverse de manera adecuada en las actividades que son de su interés y necesidad. A medida que la persona crece y conoce su entorno va despertando interés

por determinadas áreas o campos de estudio que pueden ser descritas como una necesidad formativa” (Cox, 1987: p.18)

Para aprender, no es necesario exclusivamente contar con programas de educación formal e informal. Aunque estos ayudan en gran medida por la disponibilidad de expertos en la materia, la necesidad de formación de la persona puede satisfacerse mediante acciones individuales que le permitan acceder al conocimiento requerido. La auto formación es un proceso permanente, en el cual la persona aprende por acciones propias como la investigación, la lectura entre otras. Este proceso como se indicó anteriormente no es temporal, iniciando desde el propio nacimiento de la persona y culminando el día de su muerte.

En la actualidad, gracias al avance científico y tecnológico la accesibilidad a la información es mayor, permitiendo que la persona pueda formarse individualmente, satisfaciendo dudas y requerimientos sobre distintos temas. Esta situación ha dado lugar a la Sociedad del Conocimiento, la cual se forma en relación a la universalización del aprendizaje, en donde se genera producto de las relaciones, mayor conocimiento que impulsan un mejoramiento de la sociedad.

“La sociedad del conocimiento se ha desarrollado en función de la conformación de una estructura que ha hecho más accesible a la información, permitiendo disponer de mejores sistemas de comunicación, que hacen viable una integración independientemente de la distancia en que se encuentren las personas” (Diggory, F, 2007: p. 109)

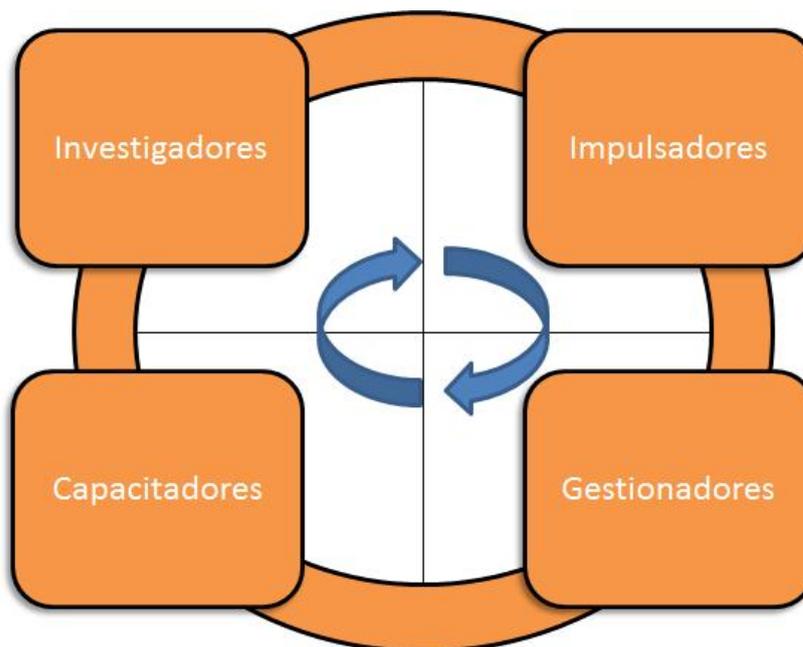
La universalización de la información da paso a mayores posibilidades de la población por aprender, aspecto que es fundamental para mejorar la calidad de vida de los habitantes.

La sociedad del conocimiento establece la importancia que tiene el constante perfeccionamiento de las competencias y destrezas de cada persona para que pueda mejorar su desempeño, creando de esta manera mayores oportunidades para su desarrollo.

### **Según su cobertura:**

La búsqueda de satisfacción de las necesidades de formación va dando lugar a una serie de sujetos que cumplen actividades que permiten ser clasificadas en categorías descritas en el siguiente organizador gráfico:

**Gráfico No. 1- Necesidades Formativas según su cobertura**



Fuente: Sallenave, J, 2009, Procesos de Formación del Ser Humano, p.54

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

### **Sujetos Investigadores:**

Se denominan sujetos investigadores aquellas personas naturales o instituciones privadas o públicas que establecen procesos enfocados a desarrollar conocimiento. Su desarrollo, demanda de la aplicación de metodologías enfocadas a transformar hipótesis planteadas en tesis comprobadas, cuya aplicación apoye en los diferentes campos de la ciencia, mejorando los niveles de calidad de vida de las personas.

### **Sujetos Impulsadores:**

Son aquellos que brindan las facilidades para establecer las condiciones apropiadas para desarrollar, difundir y aplicar el conocimiento, buscando un equilibrio en el desarrollo del ser humano, eliminando las barreras propias evidentes en la existencia de naciones, países o poblaciones.

### **Sujetos Capacitadores:**

Son aquellos encargados de transmitir el conocimiento adquirido entre las personas, permitiendo que todas las personas tengan acceso a ella y a su aplicación. El permanente mejoramiento de la infraestructura física y tecnología capaz de permitir que el conocimiento

sea accesible y pueda ser difundido de manera adecuada apoyada de una metodología y planificación.

### **Sujetos Gestionadores:**

Son aquellos encargados de buscar la aplicación del conocimiento en diferentes ámbitos de la sociedad, permitiendo que su desarrollo aporte al constante perfeccionamiento de los procesos inmersos en la producción y operación de los diferentes sectores económicos y sociales de la población.

#### **1.1.3 Evaluación de Necesidades Formativas**

“La evaluación es un proceso técnico que permite retroalimentar a los responsables sobre el nivel de comprensión que una persona ha tendido al cumplir un determinado proceso académico. En base a su desarrollo se pueden identificar debilidades que ameritan un reforzamiento alcanzando de esta manera, un nivel aceptable de comprensión” (Domínguez, 2010: p.9)

Es importante incorporar en toda institución académica la evaluación permanente de las necesidades formativas del docente, definiendo las competencias requeridas para el cumplimiento de sus funciones, acorde a la planificación estratégica y las competencias disponibles en la planta docente, a fin de determinar los procesos necesarios para poder cubrir los requerimientos establecidos.

La evaluación permanente es un proceso que debe desarrollarse en base a una metodología de levantamiento definida, la cual permita establecer los requerimientos de formación que demanda el docente para mejorar su desempeño.

Mediante la evaluación, se dispondrá de información actualizada que admita conocer las debilidades existentes a fin de establecer planes de mejora adecuados y pertinentes en función de la realidad encontrada. Para que la evaluación sea efectiva, es importante que esta responda a un claro proceso de gestión que determine los instrumentos a utilizarse y la frecuencia que se debe aplicar para aportar a la toma de decisiones necesaria para impulsar un mejoramiento sostenible.

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

“El docente demanda de un mejoramiento constante de sus competencias para que su desenvolvimiento permita transmitir un conocimiento adecuado a sus estudiantes, el cual pueda ser aplicado de manera efectiva en el cumplimiento de las actividades que se requieran” (Cárdenas, 2010: p.7)

El docente, producto de su actividad relacionada a la generación y transmisión de conocimiento, investigación y vinculación con la colectividad, requiere de constante preparación y perfeccionamiento de sus competencias a fin de disponer de las aptitudes necesarias para garantizar el cumplimiento de procesos de enseñanza-aprendizaje efectivos, acorde a las necesidades de la sociedad. Su función, no se limita al cumplimiento de clases magistrales, por el contrario sus competencias le permiten mejorar continuamente los modelos de educación implementados, debiendo participar de manera decidida en la planificación académica que dé lugar a entornos aptos para la educación.

Dados los cambios y avances del conocimiento, su necesidad formativa se incrementa, debiendo permanentemente actualizarse para actuar de manera adecuada en el cumplimiento de sus funciones. El docente debe responder a los requerimientos de la sociedad, fomentando el uso de las metodologías y recursos disponibles por el propio desarrollo de la ciencia. En este sentido, debe convertirse en un impulsador de desarrollo y fomentador de la generación de conocimiento para que este pueda ser utilizado mejorando la capacidad actual de satisfacción de las necesidades del ser humano en los diferentes espacios de la sociedad.

“Los cambios que sufre la sociedad producto de procesos como la globalización hace necesaria la preparación permanente del docente, para que pueda responder de manera eficiente en el cumplimiento de sus obligaciones. La tecnología así como los avances científicos establecen un reto de constante perfeccionamiento de sus competencias para poder responder a las demandas de la sociedad” (Álvarez, H, 2010: p.154).

El propio desarrollo de la sociedad ha incidido en aumentar la necesidad de formación y preparación del docente, quien debe tener la suficiente capacidad de utilizar los recursos existentes para garantizar un efectivo cumplimiento de sus responsabilidades. Al respecto, Ruiz R (2002) señala que el docente tiene en la actualidad un rol y responsabilidad más amplia que anteriormente, debido a que no solo es responsable de los procesos relacionados a la enseñanza. Su gestión debe estar relacionada a la planificación

académica a la pedagogía, psicopedagogía, investigación e integración de los estudiantes con la sociedad. En base a esto, se entiende que el docente demanda de constante formación y actualización de sus conocimientos, los mismos que deben permitirle atender a todas sus responsabilidades.

De igual manera, Cárdenas, indica que el docente debe tener la suficiente capacidad para identificar de manera oportuna problemas que afectan el rendimiento del estudiante a nivel individual y colectivo, debiendo tomar decisiones que permitan eliminar sus causas. Es así como el docente se convierte en un puntal básico y necesario para garantizar una educación de calidad.

Las exigencias y responsabilidades del docente en función de los requerimientos de la sociedad, hace que la formación permanente se convierta en una necesidad, es decir, el docente que continuamente se prepara no dispone de ventajas competitivas sino está preparado para enfrentar los retos diarios de su profesión. Por el contrario, quien no se capacita, no podrá seguir ejerciendo la docencia en función de que no dispondrá de las competencias requeridas para cumplir con el rol que tiene.

Medina Aquiles (2002) señala que las necesidades formativas del docente son amplias y pueden ser definidas en categorías útiles para orientar a disponer de mecanismos para su cobertura. Con las categorías descritas se ha elaborado el siguiente organizador gráfico:

**Gráfico No. 2-Necesidades Formativas del docente**



Fuente: Aquiles Medina, Estrategia para la preparación de docentes, p.35

### **Metodologías de Educación**

Las necesidades formativas del docente demandan del conocimiento de metodologías de Educación, las cuales permitan disponer del buen uso de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos propuestos. El docente que se prepara en el uso de metodologías dispondrá de un comportamiento orientado y guiado en función de una planificación que le permitirá atender los requerimientos de todos los estudiantes, conformando sólidos grupos de trabajo.

Se convertirá en un motivador e incentivador de aula, capaz de identificar los mejores procedimientos existentes para maximizar el rendimiento individual y colectivo de los estudiantes.

### **Creación de Material Didáctico**

Las necesidades formativas del docente incluyen la conformación del material didáctico necesario para el cumplimiento de la planificación académica. Debe tener la capacidad de conformar equipos de trabajo para la creación del material acorde a las necesidades existentes, permitiendo que estos sean accesibles a los estudiantes.

Una de los principales limitantes en los planteles educativos, es contar con los recursos didácticos necesarios para permitir una mejor comprensión de los contenidos. Al respecto, el docente preparado, establece acciones que permiten la creación del material didáctico en base a la utilización de materiales como elementos reciclados, papel, entre otros. Para ello, demandan de una preparación que les guíe en su elaboración a fin de que aporten con estas competencias a suplir las deficiencias de recursos didácticos existentes en sus puestos de trabajo.

### **Uso de TIC'S para la educación**

Como se indicó anteriormente, la tecnología ha modificado los patrones de comportamiento de la población. El docente debe conocer su existencia y uso a fin de que pueda incorporarla en sus responsabilidades.

Dada la amplia distribución de tecnología, el docente que no se prepara corre el riesgo de no entender al estudiante, quien si utiliza los medios tecnológicos disponibles, situación que puede comprometer la eficiencia en su trabajo.

Es fundamental que todo docente se encuentre actualizado con las TIC'S disponibles, a fin de que pueda aprovecharlas en sus procesos de enseñanza-aprendizaje, teniendo la capacidad de guiar a los estudiantes en su uso, para que dispongan de una mejor comprensión de los temas tratados.

### **Integración en el aula**

El docente demanda de una formación en procesos que permitan la integración del estudiante en el aula. Debe tener la capacidad de estimular a los estudiantes para que trabajen en equipo en función de objetivos específicos.

La necesidad formativa se basa en técnicas y procedimientos de manejo de grupo, permitiendo conformar un entorno adecuado para el desarrollo de la planificación académica establecida.

### **Procesos de Planificación Académica**

La necesidad formativa del docente demanda de competencias que permitan aportar en la conformación de una planificación académica que admita cumplir con objetivos acorde a las necesidades de los estudiantes. El rol del docente es más amplia y no solo debe participar

en la ejecución de la planificación sino en su construcción, direccionando las estrategias requeridas para alcanzar el mejor resultado posible.

Las necesidades formativas del docente deben estar relacionadas en adquirir competencias que le permitan trabajar en equipo y perfeccionar las estructuras académicas del lugar de trabajo a fin de disponer de herramientas válidas que admita cumplir con lo establecido y requerido.

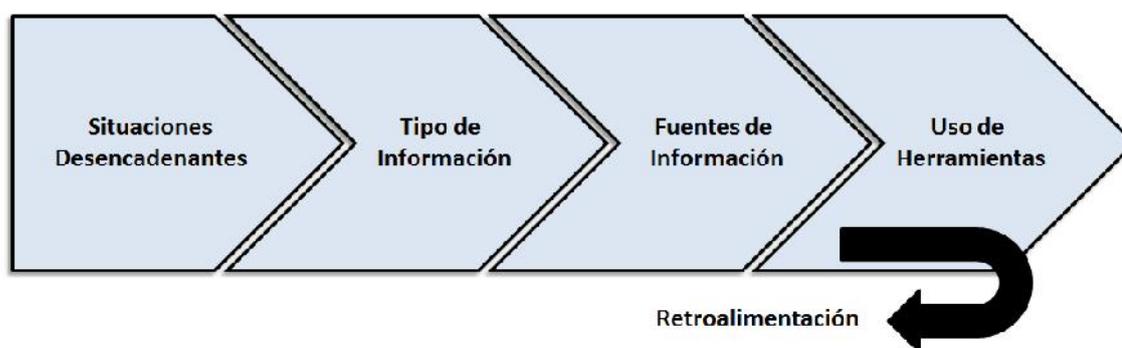
### **Modelos de Investigación**

El docente moderno debe impulsar el desarrollo de procesos de investigación que generen conocimiento. En este sentido, demanda de una formación en técnicas útiles para utilizar las herramientas de investigación, a fin de obtener la información necesaria que genere conocimiento.

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

##### **1.1.5.1 Modelo Rossett**

**Gráfico No. 3-Modelo Rossett**



Fuente: López, J, (2009), Planificar la Formación con calidad, p.43

El modelo de análisis de necesidades de Rossett se conforma de cuatro elementos básicos, que se describen a continuación:

#### **Situaciones Desencadenantes**

En el primer proceso, Rossett establece la necesidad de instaurar un origen y fin de la necesidad formativa, debiendo determinarse de donde se parte y hacia donde se busca ir. Es decir, establece el estado actual y los objetivos que se desean alcanzar en un tiempo determinado.

## **Tipo de Información**

Una vez identificados los parámetros buscados, es fundamental definir los tipos de información disponibles, los cuales han sido determinados en el siguiente modelo como:

- Óptimos
- Reales
- Sentimientos
- Causas
- Soluciones

Como se puede observar, dependiendo de los objetivos buscados los tipos de información son diversos y se convierten en fuentes necesarias para disponer de datos cuyo procesamiento se transforme en información.

## **Fuentes de Información**

Definidos los tipos posibles de información, se seleccionan las fuentes que se va a utilizar para solventar las necesidades de formación. La fuente define las bases requeridas de donde se va obtener la información, debiendo ésta ser fiable para poder satisfacer la necesidad.

## **Uso de Herramientas**

Las herramientas constituyen mecanismos por los cuales se puede levantar datos y procesarlos, a fin de que se conviertan en información útil para ser utilizada. Por ejemplo, si la fuente es de campo, las herramientas pueden ser encuestas, grupos focales o entrevistas. Es importante que por cada fuente definida se establezcan las herramientas, las cuales deben ser viables de ejecutar para poder ser utilizadas.

El modelo de Rosset permite disponer de un modelo sistemático en el cual se identifican las necesidades del docente, para posteriormente establecer fuentes de información útiles para generar programas que permitan cubrirlos a cabalidad. A criterio personal, esta metodología es útil en la medida que permita cumplir actividades planificadas, controlando la efectividad de los resultados para que se pueda solventar las necesidades de los docentes de manera óptima en relación a los recursos disponibles.

### **1.1.5.2 Modelo de Kaufman**

“El modelo de Kaufman se establece en función a un proceso de planificación de las organizaciones, en la cual se evalúa las necesidades

existentes para proceder a definir los programas necesarios para cubrirlos”  
(Pérez, R, 2001: p.45)

Este modelo se sustenta principalmente en las siguientes fases:

- Participantes de la Planificación
- Evaluación del estado actual vs el esperado
- Priorización de las necesidades

#### **Participantes de la Planificación**

Determina los ejecutores, receptores y la sociedad participante en el proceso de organización para solventar las necesidades formativas determinadas.

Evaluación del estado actual vs el esperado

Realiza una comparación del estado actual de un determinado proceso con lo que debería ser, definiendo en forma detallada las entradas, productos, salidas y resultados finales.

#### **Priorización de las necesidades**

Evalúa las necesidades, definiendo parámetros que permiten su priorización para determinar el orden en las que deben ser cubiertas.

##### **1.1.5.3 Modelo de D’Hainaut**

El modelo de D’Hainaut se enfoca en las habilidades socioafectivas, en donde se las califican como conductas que se pueden manifestar en varias situaciones. Estas habilidades se relacionan con las actitudes dando lugar a las convicciones que se determinan por los valores que definen lo que es bueno y justo.

“Formación de una concepción socioafectiva. Esto hace referencia a una operación afectiva simple, que consiste en admitir, creer, persuadirse de la existencia o del valor moral y estético de una cosa, también en hacer, admitir, creer, persuadir a otros de alguna cosa, para lo que se requiere de la atribución” (D’Hainaut, 1985,p.128)

##### **1.1.5.4 Modelo de Cox**

Cox (1987) estableció una relación entre el análisis de necesidades y la problemática vigente en el área de estudio, para lo cual elaboró una guía que orienta hacia la búsqueda de soluciones basada en los siguientes elementos:

- Identificación de la institución
- El profesional a cargo
- La definición y delimitación del problema
- El contexto del problema (social, económico, político)
- Las personas involucradas en el problema
- Tipo y características de las personas involucradas en el problema
- Formulación de objetivos y definición de metas
- Priorización de objetivos y metas
- Delimitación de las estrategias acorde a los objetivos planteados
- Definición de las actividades y su relación
- Proceso de evaluación
- Ajustes, modificaciones a las estrategias y actividades.

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

### **1.2.1 Análisis Organizacional**

Las necesidades de formación demandan de la conformación de una estructura organizacional la cual provea de todos los procesos necesarios para poder satisfacerlas. En el ámbito de la educación, la formación comprende varios parámetros que son fundamentales para garantizar su excelencia, debiendo sostenerse en objetivos y metas definidas y en el firme compromiso de los integrantes de la comunidad académica de cumplirlas. A continuación, se detallan los principales parámetros investigados:

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

La educación es la base del crecimiento individual y colectivo de la sociedad. Su gestión provee de mejores recursos para satisfacer las necesidades del ser humano. La generación de conocimiento, establece la diferencia en el crecimiento entre individuos, comunidades y sociedades.

“La educación permite el crecimiento integral del ser humano, haciéndolo más útil para la sociedad y permitiéndole mejorar su calidad de vida, mediante la aplicación de sus conocimientos para generar fuentes de trabajo” (Pérez, R, 2001: p.54)

Como todo proceso, la educación ha sufrido importantes cambios en todos sus niveles acorde al desarrollo del conocimiento, debiendo esta ser analizada en función de su cobertura, accesibilidad, calidad y proyección.

### **Cobertura de la educación:**

La cobertura de la educación hace referencia a la estructura disponible tanto en el sector público como privado para poder entregarla a la sociedad. Al ser la educación un derecho, es fundamental que el Estado provea de la infraestructura requerida en cada una de las poblaciones existentes.

Con relación a la cobertura, el docente independientemente de su lugar de residencia, debe disponer de una educación acorde a sus necesidades, debiendo ésta ser focalizada a las necesidades puntuales de su comunidad, para hacer del docente un impulsador del desarrollo.

### **Accesibilidad:**

Detalla la capacidad de acceso que tienen las diferentes personas a la educación. La accesibilidad se relaciona con la cobertura analizada anteriormente y describe los mecanismos disponibles para que la educación sea entregada a la población.

### **Calidad:**

La educación en todos sus niveles debe disponer de altos niveles de calidad para que ésta pueda aportar al crecimiento de la sociedad. La calidad de la educación se establece en función a una adecuada planificación, organización, dirección y control apoyada en un marco jurídico que fomente su crecimiento y desarrollo.

Para el docente, la calidad en su formación es fundamental para adquirir las competencias necesarias que le permitan cumplir con el rol que la sociedad le demanda. Debe contar con programas estructurados, actualizados y pertinentes que le brinden las competencias necesarias para desarrollarse y desenvolverse plenamente.

### **Proyección:**

La educación varía constantemente por lo que debe establecerse una estructura y organización actual y futura, procurando que siempre esta mejore en relación a su cobertura, accesibilidad y calidad.

“La educación debe concebirse como un proceso actual que demanda de constante mejoramiento de cada elemento participante, fomentando un futuro de mayor desarrollo y productividad. La proyección de la educación por su parte, comprende la anticipación de los posibles escenarios a

presentarse en el futuro inmediato para definir las mejores estrategias que permitan alcanzar los niveles esperados” (Mínguez, A, 2009: p.180)

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

La organización de la educación es fundamental para el docente quien debe estar respaldado con metas definidas en función de varias temporalidades. En este sentido, la definición de metas representa un claro aporte debido a que delimita lo que se espera conseguir, fomentando una eficiente estructura para garantizar una adecuada formación al docente.

“La educación demanda de una sólida estructura para poder desarrollarse de manera efectiva. Para ello, es importante establecer una organización adecuada que permita aprovechar el conocimiento y experiencia de cada uno de los participantes para aportar al cumplimiento de metas definidas” (Enríquez, 2004: p.54)

Como todo proceso, la educación demanda de una adecuada organización interna que le permita disponer de todo el respaldo necesario para poder cumplir con las funciones de cada uno de sus integrantes, fomentando una efectiva relación interna que maximice los resultados alcanzados.

#### **Metas organizacionales a corto plazo**

Las metas organizacionales a corto plazo se relacionan con la necesidad de ampliar la cobertura y accesibilidad de la educación especializada para el docente, siendo las principales metas las siguientes:

- Disponer de centros de formación superior especializados para el docente
- Garantizar la accesibilidad del docente desde su lugar de residencia y trabajo, a contar con una formación de calidad y especializada acorde a las necesidades de la población.

#### **Metas organizacionales a mediano plazo**

Las metas organizacionales a mediano plazo se relacionan a la necesidad de mejorar la oferta académica para el docente, en función de disponer de varias especialidades.

- Incrementar la oferta académica especializada para el docente acorde a su área de trabajo. (Educación inicial, básica, media, superior)

- Disponer de especialidades en el campo de la docencia para una formación dirigida en ramas acorde a las necesidades de la sociedad

“La oferta académica comprende la disponibilidad de estructuras orientadas al perfeccionamiento y adopción de conocimientos cuya aplicación eleve la gestión del participante, permitiéndole disponer de una visión más amplia que determine un aporte significativo para el desarrollo colectivo” (Nicassio, G, 2010, p.89)

### **Metas organizacionales a largo plazo:**

Las metas organizacionales a largo plazo se relacionan a brindar una mayor proyección del crecimiento del docente en la sociedad, dándole mayores espacios para aportar con su trabajo a un crecimiento de la misma.

- Conformar asociaciones de docentes que permitan su constante crecimiento y capacitación
- Establecer gremios de docentes que tengan representación para impulsar cambios que mejoren sus condiciones y calidad de vida
- Brindar nuevas oportunidades de desarrollo para fomentar su crecimiento individual y colectivo.

“El rol del docente en la sociedad es la de ser un orientador para canalizar la adopción y generación de conocimiento a los diferentes participantes de los programas académicos, a fin de que este sea un impulso para integrarse en una sociedad de manera productiva” (Nicassio, G, 2010, p.90)

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

La actividad educativa demanda permanentemente de recursos que permitan su desarrollo, el docente debe disponer de mecanismos para mejorar sus competencias y aumentar sus niveles de productividad y rendimiento.

Las instituciones educativas, deben conformar entornos adecuados que promuevan el adecuado cumplimiento de las funciones del docente, brindándole espacios de crecimiento acorde a los resultados generados. Los recursos institucionales son varios y deben brindar seguridad, confortabilidad y crecimiento al docente.

Carlos García (2004) señala al respecto que toda institución educativa debe brindar facilidades para el desempeño de las responsabilidades del docente, elementos que deben

ser considerados en la planificación estratégica institucional para determinar las estrategias necesarias que permitan su cumplimiento.

Por su parte, Manuel López (2008) se refiere a los recursos institucionales como los elementos que permiten al docente ejercer su profesión con calidad, clasificándolos en recursos técnicos, físicos y tecnológicos.

### **Recursos Técnicos**

Son aquellos relacionados al equipamiento institucional disponible para que el docente pueda cumplir con sus responsabilidades. Dentro de esta categoría se encuentra el equipamiento de las aulas, necesario para que el docente pueda hacer uso y a través de los mismos trabajar con calidad.

### **Recursos Físicos**

Se basan en las instalaciones disponibles y acondicionadas que dispone el docente para poder trabajar. Dentro de esta categoría se encuentra también aspectos como la accesibilidad del docente a la infraestructura instalada y como esta aporta a su desenvolvimiento.

### **Recursos Tecnológicos:**

Se relaciona a la tecnología y su utilización. Al respecto es fundamental que el docente tenga las competencias necesarias para su uso en función de los objetivos buscados en su planificación. Dentro de la tecnología se encuentra tanto el hardware y software enfocado en el campo académico.

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

“El liderazgo educativo asume la importancia de ejercer modelos educativos pertinentes que permitan el crecimiento de la sociedad en todos sus ámbitos consintiendo a la población disponer de mayores oportunidades para su desarrollo”. (Martínez, J, 2006: p.14)

El liderazgo educativo marca la guía necesaria que permite preparar de mejor manera a los habitantes para que el conocimiento sea la base para mejorar su desempeño y productividad.

El liderazgo educacional se puede clasificar en dos tipos principales:

## **Liderazgo Transaccional**

El liderazgo educativo transaccional es aquel que establece relaciones entre los diferentes miembros de la sociedad para elevar los niveles de la educación.

Dentro de este campo, las instituciones de educación como escuelas, colegios, institutos y universidades principalmente, tienen la obligación de participar activamente con la sociedad a fin de impulsar su crecimiento.

El liderazgo transaccional busca eliminar las disputas y conseguir consensos que maximicen la educación. Su función principal es aumentar la cobertura de la educación, buscando favorecer a la mayor cantidad de la población.

Busca establecer acuerdos que permitan generar conocimiento y transmitirlo eficientemente, buscando la equidad y la igualdad de oportunidades. Se entiende de esta manera, que el liderazgo educacional es responsabilidad de todos, situación que debe ser universal. En la actualidad, muchos gobiernos han entendido este concepto asignando mayores presupuestos a la educación ya que entienden que es el principal motor de desarrollo.

## **Liderazgo Transformacional**

En la educación, el liderazgo transformacional es fundamental ya que busca a través de la educación realizar transformaciones importantes a la sociedad para mejorar sus condiciones y establecer mayores oportunidades de crecimiento.

Las transformaciones no son procesos sencillos y demandan de mucho control para obtener resultados favorables.

Por lo general, genera resistencias que afectan los resultados por lo cual deben ejecutarse de manera controlada y en colaboración de todos los responsables.

Por su naturaleza propia, la educación genera importantes transformaciones en la sociedad debido a que impulsa la producción, la calidad y el constante mejoramiento.

“Eleva la condición del ser humano y establece los parámetros para su crecimiento a través de la investigación y la generación de conocimientos”.

(Enríquez, M, 2004: p.94)

#### **1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (Características, demandas de organización, regulación)**

Uno de los principales cambios en la educación en el país ha sido el bachillerato general unificado que inició su ejecución desde el período 2011-2012, su desarrollo se encuentra regulado por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

El bachillerato ecuatoriano se encuentra calificado como una enseñanza obligatoria que debe ser impartida cuando la persona cumple los 15 años de edad una vez que haya obtenido la educación general básica EGB.

Su duración es de tres años y es un requisito previo para el ingreso a la universidad.

Su estructura está conformada por tres cursos conforme se describe en el siguiente cuadro:

**Tabla No. 1- Estructura del Bachillerato Unificado**

1° de BGU
Asignaturas generales (tronco común)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Física (3h)</li> <li>• Química (3h)</li> <li>• Ciencias Sociales(2h)</li> <li>• Lengua y Literatura(3h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matemáticas (3h)</li> <li>• Idioma extranjero (3h)</li> </ul> </li> <li>• Desarrollo del Pensamiento Filosófico (1h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación Física (1h)</li> <li>• Educación artística(1h)</li> </ul> </li> </ul>
Materias Optativas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignaturas propias de cada modalidad de bachillerato</li> </ul>

2° de BGU
Asignaturas generales (tronco común)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Física-Química (3h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biología(3h)</li> </ul> </li> <li>• Ciencias Sociales(2h)</li> <li>• Lengua y Literatura(3h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matemáticas (3h)</li> <li>• Idioma extranjero (3h)</li> </ul> </li> <li>• Emprendimiento y Gestión(2h)</li> <li>• Educación para la ciudadanía (1h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación Física (1h)</li> <li>• Educación artística(1h)</li> </ul> </li> </ul>
Materias Optativas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignaturas propias de cada modalidad de bachillerato</li> </ul>

3° de BGU
Asignaturas generales (tronco común)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lengua y Literatura(3h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Matemáticas (3h)</li> <li>• Idioma extranjero (3h)</li> </ul> </li> <li>• Emprendimiento y Gestión(2h)</li> <li>• Educación para la ciudadanía (1h)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación Física (1h)</li> </ul> </li> </ul>
Materias Optativas
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignaturas propias de cada modalidad de bachillerato</li> </ul>

Fuente: Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI, 2012.

El bachillerato unificado reemplaza el 4to, 5to y 6to curso de educación secundaria, dando una formación integral al estudiante y dotándole de las competencias necesarias para que pueda continuar con sus estudios universitarios en la especialidad que requiera el país y sean del interés del estudiante.

#### **1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI- Reglamento a la LOEI-Plan decenal)**

La Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI, se basa en el derecho a una educación de calidad, siendo esta indispensable para el conocimiento y el ejercicio de los derechos del ser humano para forjar el crecimiento de un país soberano y en constante desarrollo.

Hace referencia al Art. 28 de la Constitución de la República del Ecuador en el cual se señala que la educación debe responder a un interés público y no individual o corporativo, por lo que se debe garantizar su accesibilidad, universalidad, movilidad y permanencia sin ningún tipo de discriminación.

Se establece como garantía la búsqueda de una participación activa de los estudiantes, familias y docentes en todos los procesos académicos necesarios para que la persona cuente con las competencias para integrarse efectivamente en la sociedad. Adicionalmente, se sustenta en los principios de equidad e igualdad en el ámbito social, territorial y regional.

Se enfoca en el derecho a la educación como elemento para el cambio y transformación de la sociedad, fomentando siempre la democracia, la igualdad de género y la libertad.

Las reformas educativas identifican a los fines de la educación el desarrollo de la personalidad de los estudiantes, el fortalecimiento de la educación para contribuir al cuidado de las identidades, culturas y tradiciones de la población, el acceso a la información como base para alcanzar conocimiento, el desarrollo de los procesos necesarios para garantizar la calidad en la educación y el fortalecimiento de la educación intercultural bilingüe en Ecuador.

Incentiva la participación ciudadana para que esta se convierta en protagonista de la comunidad educativa buscando el mayor esfuerzo de los miembros de la comunidad para mejorar la sociedad a través de la educación.

En relación al plan decenal, este concibe a la educación como un aprendizaje permanente que se desarrolla durante toda la vida de la persona, misma que debe ser constantemente evaluada a fin de establecer procesos de mejoramiento continuo que permitan su flexibilidad y adaptabilidad a los cambios que exige la sociedad. Uno de sus aspectos fundamentales es la gratuidad de la educación pública, la misma que debe hacer de la educación accesible, transparente y en permanente rendición de cuentas para que la sociedad entera conozca su desarrollo y aporte.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación Profesional**

Toda persona requiere de formación para adquirir competencias para depurar y mejorar capacidades que le permitan desenvolverse adecuadamente en relación a sus intereses y necesidades. Al respecto, es importante indicar que la educación inicial, básica y media es una obligación del Estado, prestarla y hacerla accesible, permitiéndole contar con una formación elemental para que la persona pueda desenvolverse en la sociedad.

Como indica Manuel Baraibar (2005) la formación profesional es requerida y es parte de las necesidades de todo ser humano, por lo que es fundamental que su gestión al menos en los primeros años sea cubierta por el Estado, para que esté al alcance de todos los habitantes.

El docente demanda de permanente participación en los procesos de formación, los cuales le permitan disponer de mejores recursos para poder elevar su desempeño en beneficio de los estudiantes.

“El docente requiere de una formación completa, siendo capaz de identificar los requerimientos de la comunidad para poder introducir a sus actividades, procesos que garanticen una educación pertinente y actualizada” (Manú, M, 2009:p.34)

#### **1.2.2.1.1 Formación Inicial**

“La formación inicial como indica su nombre es la inicial, encargada de brindar las bases necesarias para que una persona adquiera una profesión en una determinada rama para que pueda desenvolverse con propiedad, cumpliendo actividades relacionadas a las competencias adquiridas” (García, 2004: p.89)

El proceso de formación inicial del docente establece como toda persona el reconocimiento de su entorno, el aprendizaje de los elementos básicos, el uso eficiente del lenguaje y la integración con las otras personas.

Su cumplimiento no demanda de una especialidad adquirida, sino más bien buscar una amplitud de criterio que le permita identificar sus gustos, preferencias y aptitudes. De esta manera, la elección de ser docente se impulsa por el deseo de aportar en la formación de estudiantes, investigación y gestión para el conocimiento.

### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente**

“Todo profesional docente demanda de conocimientos especializados en el ejercicio de la docencia, los cuales le permitan establecer técnicas y metodologías necesarias para transmitir el conocimiento disponible y generar nuevo, en base al cumplimiento de procesos de investigación” (Diggory, 2007: p.84)

El profesional docente establece a la educación como su vocación y trabajo. Busca especializarse adquiriendo el conocimiento necesario para poder desenvolverse adecuadamente. Opta por la carrera de docencia por vocación, deseo y compromiso, comprendiendo que su formación es necesaria para convertirse en un líder, en un orientador y guía para los estudiantes.

En Ecuador, la oferta especializada para la docencia es limitada, siendo esta situación una barrera para contar con docentes especializados en la enseñanza, factor que también limita a las diversas instituciones educativas para contar con profesionales que le permitan cumplir con lo planificado.

El ser profesional implica atender con un proceso sólido de formación formal, el cual provea del conocimiento necesario para cumplir con una determinada tarea. En el caso del docente, este requiere conocer la estructuración de procesos académicos para promover los procesos de formación del estudiante, sustentado en principios y valores que rigen a la sociedad. Tiene además que tener la suficiente capacidad para transferir su conocimiento de una manera totalmente didáctica en base al tipo de estudiante que tiene, permitiéndole cumplir con las bases definidas de acuerdo al ámbito en donde se desarrollen sus funciones.

La educación profesional en el país está establecida en base a grados académicos, alcanzando el 3er nivel a la licenciatura y el 4to nivel en función de un diplomado, especialización y maestría.

Para alcanzar altos niveles de excelencia es necesario que todo docente disponga de un nivel académico de especialidad que le permita contar con conocimientos pertinentes referentes a su gestión. La falta de conocimiento especializado puede dar lugar a cumplir actividades que no aporten con valor al proceso de enseñanza-aprendizaje, generando un grave perjuicio para todos los estudiantes.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

La formación técnica está concentrada en temas puntuales que permiten al participante cumplir con ciertas responsabilidades de nivel operativo cuya aplicación se enfoca a tareas específicas. Su formación brinda competencias útiles para integrarse en el mercado laboral en tareas que no demandan de mayor necesidad de toma de decisiones.

Para el docente, la formación técnica es requerida en la medida que le permite disponer de conocimiento que puede aplicar en un inicio para adquirir experiencia. No obstante, esta no es suficiente para disponer de amplias responsabilidades, situación que le obliga a perfeccionar sus conocimientos en base a una posterior especialización.

La formación técnica en el campo académico ayuda a la persona a ser un asistente de cátedra, lo cual le aporta con amplia experiencia para posteriormente asumir la responsabilidad en el manejo de un grupo de estudiantes.

### **1.2.2.2 Formación continua**

Se denomina como formación continua aquella que se enfoca en temas especializados, no entregando por su participación un grado académico. Esta formación es generalmente complementaria y debe utilizarse para actualizar conocimientos acorde a los cambios existentes dado al crecimiento del conocimiento en el mundo.

El docente debe estar permanentemente capacitado en temas legales relacionados a la educación, en metodologías y uso de recursos, siendo la formación continua un mecanismo viable para perfeccionar sus competencias.

La formación continua atiende a intereses puntuales que se presentan en la actividad profesional de la persona, siendo un elemento fundamental para poder refrescar conceptos y adquirir nuevos que mejoren su desempeño.

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

La formación del docente es vital para cumplir con el rol que tiene en el ámbito de la educación, tanto en los procesos de planificación como en los relacionados al ejercicio propio de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La formación en este caso no es opcional sino requerida, es decir no puede ninguna persona ser un docente si no dispone de conocimiento para su ejercicio, pudiendo ser un

alto riesgo para el estudiante quien no adquiere el conocimiento acorde a su proceso de formación.

La formación del docente le brinda la capacidad de identificar las necesidades del estudiante, reconocer su comportamiento y reacción, establecer los mejores mecanismos para transmitir eficientemente el conocimiento, disponer del material requerido acorde a los temas, definir las actividades prácticas necesarias para mejorar el rendimiento del estudiante y convertirse en una guía en el proceso de aprendizaje.

El docente tiene una amplia incidencia en el estudiante por lo que su preparación es necesaria y vital para cumplir con los objetivos trazados en la planificación académica.

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

La formación de un profesional debe ser amplia y relacionada a los requerimientos que tiene la sociedad para mantenerse en constante crecimiento. Según Zabala (2003), los tipos de formación de un profesional en educación pueden dividirse en normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa y prospectiva

##### **Normativa:**

El profesional de la educación tiene que tener un amplio conocimiento sobre el marco jurídico vigente en el país, relacionado a la educación. En este sentido, debe conocer el LOES, su reglamentación y aplicación para garantizar que cada uno de sus procedimientos esté acorde a lo dispuesto en la ley.

##### **Sentida:**

El profesional en educación debe tener un amplio conocimiento del comportamiento humano, de las formas de reacción frente a los estímulos existentes. Debe tener la capacidad de identificar oportunamente problemas en cada estudiante, en función de su comportamiento y personalidad. Debe fomentar una relación que genere la suficiente confianza para incentivar la participación equilibrada de cada estudiante, a fin de mantener una comprensión y rendimiento equilibrado acorde a los objetivos planteados.

##### **Expresada o Demandada**

El profesional en educación tiene que disponer de una formación actualizada en función a los requerimientos de la sociedad. En este campo, debe estar actualizado en cuanto a metodologías, técnicas educativas y recursos técnicos y tecnológicos existentes que son requeridos por los estudiantes para ingresar eficientemente en la sociedad.

El docente debe conocer los requerimientos que la sociedad demanda para incorporar actividades que permitan generar competencias relacionadas con sus estudiantes, siendo capaz de responder a las necesidades de la sociedad. En este caso, la permanente actualización de sus conocimientos es necesaria.

### **Comparativa y prospectiva:**

La formación del docente debe mantener una sólida base en el presente y a la vez tener una visión en el futuro. Es decir, debe tener la capacidad de conocer los posibles escenarios a presentarse en el futuro, disponiendo de conocimiento para cumplir con sus responsabilidades de manera adecuada. Su formación debe garantizarle disponer de técnicas que le permitan anticiparse a los hechos, con el objetivo de que su trabajo se relacione a anticipar eventos para mejorar su rendimiento y beneficio a sus estudiantes.

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

Para definir a un buen docente es necesario evaluar una serie de parámetros, los cuales se han expresado en el siguiente organizador gráfico:

**Tabla No.2- Características de un buen docente**



Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

## **Compromiso**

Un buen docente mantiene una firma de compromiso con la comunidad académica, haciendo de su trabajo un elemento para contribuir con su mejoramiento y crecimiento. Su función no se limita a cumplir el programa de estudios, sino a impulsar un crecimiento tanto del estudiante como sus padres y los integrantes de la institución.

## **Preparación**

Un buen docente se mantiene preparándose permanentemente a fin de perfeccionar sus competencias para mejorar su productividad y participación. Busca mejorar su conocimiento para apoyar de mejor manera al cumplimiento de los objetivos planteados.

## **Investigación**

Un buen docente no se limita con el conocimiento disponible, establece acciones para mejorarlo y expandirlo. Establece acciones de investigación que permiten disponer de información para demostrar nuevas teorías cuya aplicación mejora a la sociedad.

## **Cumplimiento**

El buen docente cumple con lo planificado, proponiendo alternativas de cambio para mejorar los procesos de enseñanza, permitiendo siempre que su gestión apoye a la formación de los miembros de la comunidad académica.

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

Según Marta Castañer (2002) la profesionalización de la enseñanza se da en la medida en que sus actores adquieren niveles de formación profesional. Al respecto, señala que uno de los principales avances en el campo académico que se ha dado en Ecuador desde el 2005, ha sido la mayor supervisión y control de los organismos públicos a los centros de educación de todo nivel, en donde uno de los indicadores de evaluación es el grado académico y experiencia del docente.

La profesionalización de la enseñanza se da en función a la adopción de modelos científicos, técnicos y metodológicos que permiten disponer de una planificación estructurada en donde se han delimitado de manera clara los objetivos que se pretende

alcanzar en cada nivel académico. Existe de esta manera, una mayor preparación que fomenta mayor calidad en la enseñanza.

Es importante citar que la profesionalización de la educación no solo está basada en el docente, sino en todos los actores, incluyendo los centros de enseñanza que diseñan procesos que perfeccionan la capacidad de cumplir con los modelos educativos aplicados, disponiendo de mejor organización interna.

La profesionalización de la educación ayuda a su desarrollo y crecimiento, estableciendo mejores estructuras para hacer de la educación un mecanismo viable para toda la población.

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

Es fundamental que las instituciones y centros de estudios establezcan dentro de sus estructuras, programas de permanente capacitación para que estos permitan mejorar las competencias de todo el personal involucrado.

La capacitación en los niveles formativos es parte del desarrollo educativo, en el sentido de que permite disponer de mayor capacidad para el cumplimiento de las funciones planificadas, garantizando que los objetivos planteados en la planificación académica se cumplan de manera adecuada.

“La capacitación del docente es requerida y necesaria, debiendo ser cumplida en base a un programa de formación permanente y continuo que abarque varias áreas de gestión las cuales son necesarias para permitirle desenvolverse adecuadamente en sus funciones” (Varela,M, 2008: p.84).

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

La naturaleza de las actividades de desempeño del docente se compone del perfeccionamiento de sus habilidades, destrezas y conocimientos para que estos permitan mejorar su desempeño en beneficio de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

A continuación se describen las funciones de los involucrados en la tarea educativa para identificar su rol e importancia.

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

El gestor educativo es un dirigente de la educación, encargado de establecer los parámetros que la institución debe adoptar para elevar el nivel de la educación. Sus funciones se relacionan al campo administrativo-educativo, siendo responsable de la planificación, organización, dirección y control de todos los procesos existentes.

Debe establecer una adecuada coordinación con todas las áreas a fin de definir las metas a alcanzar y los mecanismos que permitirán su realización, garantizando la viabilidad en la ejecución de las mismas. Su gestión es determinante para brindar una clara orientación a todos los involucrados para alinearlos hacia los objetivos esperados. Sus principales funciones se describen a continuación:

- Definir los objetivos académicos que se buscan alcanzar
- Establecer las estrategias necesarias para alcanzar los objetivos académicos establecidos
- Identificar los escenarios posibles a presentarse
- Decidir los modelos académicos a adoptarse en función a las necesidades de los estudiantes
- Optimizar los recursos disponibles para maximizar su participación en la consecución de los objetivos planteados
- Aprobar los procesos necesarios para la gestión académica-administrativa
- Definir los modelos de evaluación requeridos para garantizar alcanzar niveles óptimos de calidad
- Orientar a todo el personal disponible hacia el correcto desempeño
- Establecer las líneas de gestión académica a desarrollarse
- Decidir permanentes cambios para mejorar continuamente a la institución.

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

Los docentes en la actualidad tienen una función más amplia que no se limita al cumplimiento de las clases magistrales en un determinado nivel académico. Su participación es necesaria para aportar en función de su conocimiento y experiencia al mejoramiento constante de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Conforme lo citado por José Devis (2009), la función del docente debe estar relacionada con los procesos de planificación, organización y ejecución académica, permitiendo adoptar los modelos educativos más adecuados acorde a los estudiantes y a los niveles de formación. Indica que el docente debe participar activamente en todos los procesos académicos

permitiendo su gestión vincular a la institución académica con la sociedad. El docente de esta manera, pasa a ser un representante activo de la institución que representa su imagen en cada lugar en donde se encuentre.

Dentro de las principales funciones del docente, se encuentran las siguientes:

- Aportar con su conocimiento al desarrollo de una planificación académica pertinente que permita mejorar la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje
- Organizar procesos para la disponibilidad de los recursos y materiales didácticos necesarios acorde a la planificación de bloque establecida
- Fomentar los procesos de investigación en la institución donde labora con el objetivo de generar mayores niveles de conocimiento.
- Fomentar la vinculación de la institución donde labora con la comunidad académica
- Identificar problemas en el rendimiento del estudiante de manera oportuna para ejercer cambios que permitan mejorar su aprendizaje
- Motivar al estudiante para su adecuada integración en el entorno
- Fomentar la conformación de entornos adecuados que estimulen la participación del estudiante
- Aportar con sus conocimientos para la actualización técnica y tecnológica del plantel
- Apoyar la gestión del mejoramiento continuo de la educación y el crecimiento de la sociedad.

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

El entorno familiar es indispensable para que el estudiante pueda rendir adecuadamente en sus responsabilidades académicas y alcanzar una adecuada integración con sus compañeros, docentes y la sociedad entera.

El entorno familiar debe proveer de la seguridad, tranquilidad y confortabilidad necesaria para el estudiante a fin de que este pueda enfocarse en sus estudios y alcanzar las metas propuestas.

Las funciones del entorno familiar, son:

- Brindar amor necesario para hacer feliz a cada miembro de la familia
- Conformar un hogar basado en principios y valores que fomenten el crecimiento de cada uno de sus integrantes
- Brindar respaldo y seguridad a sus miembros para que alcancen sus metas y deseos
- Apoyar a todos sus integrantes en cada una de sus decisiones

- aconsejar para la orientación y guía adecuada de sus integrantes para que sean personas de bien
- Fomentar el desarrollo de sus integrantes apoyando su formación con el ejemplo.

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

El estudiante representa el eje principal de todo modelo educativo, el cual se busca apoyar en su crecimiento a través del conocimiento. Sus funciones principales se detallan a continuación:

- Cumplir con las normas y reglamentos del hogar, la institución académica donde estudia y la sociedad
- Asistir a clases acorde a los horarios y programaciones de la institución académica
- Cumplir adecuadamente con las asignaciones encargadas, tareas, deberes y responsabilidades
- Buscar siempre fuentes de investigación para solventar sus dudas e inquietudes
- Estudiar las asignaciones acorde al nivel académico que cursa
- Leer e instruirse de los medios indicados y otros para expandir sus conocimientos
- Preguntar en el caso de duda
- Respetar a sus compañeros, docentes, personal y miembros de su familia
- Acatar las disposiciones dadas en función de su proceso de aprendizaje.

#### **1.2.4.5 Como enseñar y como aprender**

“El proceso de enseñanza y aprendizaje está relacionado en cuanto a sus estructuras de desarrollo, los cuales mantienen un nivel de causa-efecto que debe ser tomado en cuenta para alcanzar niveles de formación adecuados. La implementación de técnicas de enseñanza determinará el nivel de comprensión que un estudiante tendrá de un tema analizado”  
(Aquiles, 2008: p.12)

Para aprender y enseñar se requieren de modelos académicos establecidos, voluntad del estudiante y medios que fomenten la transmisión de información. En primer lugar para enseñar se necesita vocación y constante preparación para que el proceso sea llevado a cabo de manera sistemática y organizada. En su gestión, el docente es fundamental para guiar y ejecutar las actividades necesarias para generar conocimiento. La enseñanza es el resultado de la relación de varios elementos guiados por una planificación dirigida a que el estudiante adquiera el conocimiento esperado.

La enseñanza no puede efectuarse si no existe un entorno adecuado, el mismo que debe brindar la seguridad y comodidad necesaria a todos sus participantes. La enseñanza además, se apoya en recursos técnicos y tecnológicos que permiten el cumplimiento de la planificación y fomentan la participación e integración del estudiante.

Por su parte, los procesos de aprendizaje se dan en la medida en que el estudiante va receptando la información, identificando su importancia y su uso. El aprendizaje solo será efectivo cuando el estudiante utilice el conocimiento en actividades que permitan un mejoramiento de su condición individual y la condición de los demás. A través del aprendizaje, el estudiante puede comprender su entorno, definir sus gustos y preferencias y satisfacer de mejor manera sus necesidades a fin de elevar su calidad de vida.

La enseñanza y el aprendizaje son procesos totalmente relacionados que trabajan coordinadamente brindándose retroalimentación permanente para mejorar su gestión. Cada proceso inmerso tiene como principal objetivo el hacer del conocimiento parte del estudiante, para que su uso permita su crecimiento.

### **1.3 Cursos de formación**

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

Los cursos de formación son programas definidos en base a temas puntuales que buscan reforzar competencias adquiridas mediante la actualización de conocimientos, producto de cambios existentes tanto en los recursos disponibles como en las necesidades de la población. Su importancia radica principalmente en que pueden cubrir amplia gama de temas ajustándose a necesidades de la población, permitiéndole disponer de programas de formación generalmente cortos que fomentan una educación puntualizada en temas de interés.

Aspectos como la tecnología, el marco legal y procesos administrativos y operativos, idiomas, entre otros son incluidos en esta modalidad, facilitando el acceso de la población interesada en cubrir los temarios fijados.

Un aspecto a citar se basa en que este tipo de programas no responde a grados académicos ni tampoco pueden ser utilizados como créditos de estudio si se desea aplicarlos a un programa de educación formal en instituciones académicas, ya que estos pueden ser cumplidos por instituciones privadas. No obstante, pueden aportar ampliamente en temas de interés, situación que fomenta una actualización de conocimientos permanente.

### 1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Como todo proceso de formación, su ejecución demanda de una estructura académica, recursos específicos y docentes especializados enfocados a objetivos definidos, los cuales se orientan a brindar conocimiento útil y aplicable en temas específicos.

En este caso, demandan de igual manera de procesos de evaluación aunque estos son más flexibles ya que su objetivo es buscar el transmitir el conocimiento para su utilización en el tiempo requerido.

Por medio de su diseño es posible cumplir con una amplia cobertura, pudiendo este tipo de programas ser desarrollado en poblaciones que no cuentan con instituciones de educación formal. En este caso, programas de vinculación con la colectividad que llevan a cabo las instituciones de educación superior pueden mediante sus centros de formación continua, establecer cursos puntuales buscando que una población objetivo adquiera competencias que le permitan cumplir ciertas labores que mejoren sus niveles de ingreso y calidad de vida.

En base al expuesto, las ventajas en la realización de cursos de capacitación del docente son:

- Permite una actualización permanente al docente
- Fomenta la accesibilidad de programas de formación al docente
- Mantienen una amplia diversidad de temas que se pueden incluir en sus programas de estudio
- Pueden disponer de una amplia cobertura lo que genera beneficio a la población
- Se mantienen actualizados acorde a los cambios en la tecnología, los métodos de desarrollo, el marco jurídico vigente, entre otros
- Fomenta el mantener a la población en constante y permanente capacitación.

Por otra parte, los inconvenientes que pueden afectar su desarrollo son:

- Demandan de infraestructura y recursos que muchas veces no es factible alcanzar y disponer por parte de sus organizadores
- Se dificulta la disponibilidad de docentes especializados que se ajusten a la programación requerida
- Pueden tener costos elevados, lo que les hace exclusiva de una población con mayor poder adquisitivo
- Demandan del financiamiento de empresas interesadas para que pueda disponerse de todos los recursos necesarios para garantizar su calidad.

### **1.3.3 Diseño, Planificación y recursos formativos**

Como todo proceso educativo, el desarrollo de cursos de formación requiere de un diseño debidamente definido sustentado en una planificación académica que le permita cumplir objetivos de formación y perfeccionamiento de las competencias de sus integrantes.

En este sentido, su desarrollo deberá desarrollarse en base a las siguientes actividades:

- Definición de los objetivos buscados con su desarrollo
- Definición del público, objetivo al cual va dirigido el curso a desarrollar
- Establecimiento de los temas necesarios a incluir en el programa de estudios
- Establecer la carga horaria de capacitación por tema
- Definir el perfil de los docentes a cargo
- Establecer el material didáctico requerido para apoyar a los participantes
- Definir los procesos administrativos relacionados a la difusión, promoción, inscripción de los participantes en el programa
- Establecer los procesos de evaluación de los participantes para determinar si han cumplido con los objetivos planteados

El desarrollo de los cursos de formación requiere de recursos humanos, técnicos, tecnológicos y didácticos en su realización, mismos que es fundamental identificar:

#### **Recursos Humanos:**

- Personal docente a cargo de los cursos
- Personal de apoyo en la realización del curso
- Personal administrativo para cumplir con la promoción e inscripción del curso.

#### **Recursos Técnicos y Tecnológicos:**

- Equipos necesarios según el tema capacitado
- Equipos tecnológicos (computadores, impresoras, proyectores)

#### **Recursos Didácticos:**

Los recursos didácticos permiten una mejor comprensión de los temas tratados, debiendo estos ser adecuadamente planificados para que el participante mediante su uso mejore la comprensión de los temas. Depende en gran medida del programa de estudios conformados, sin embargo son generales los siguientes recursos:

- Manual del temario dictado

- Ejercicios acorde a los temas planteados
- Material audiovisual

La disponibilidad de los recursos didácticos permite al participante realizar consultas y profundizar los temas estudiados, aspectos que son relevantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

Los cambios constantes que tiene la sociedad, demandan de la educación de una plena orientación para formar personal acorde a sus necesidades que aporten en su desarrollo. En este caso, la importancia de la constante formación del profesional en el ámbito de la docencia, se establece en la necesidad que tiene de actualizarse, identificar los requerimientos de la sociedad y las metodologías más eficientes que permitan cumplir con su rol de manera adecuada.

La formación en la docencia accede que los conocimientos de los docentes puedan ser transmitidos con propiedad, permitiendo a los estudiantes que se beneficien de sus conocimientos. Fomenta además el uso de los recursos actuales, producto del desarrollo de las ciencias y tecnología para que puedan ser utilizadas y aprovechadas adecuadamente.

El docente preparado en la docencia dispone de mayor capacidad de planificar sus actividades, identificar los mejores recursos existentes y a su alcance para incentivar al estudiante a aprender. Logra desarrollar un entorno adecuado de clase, mismo que permite cumplir con los objetivos esperados.

“La formación en docencia establece los recursos necesarios para que este pueda desenvolverse con propiedad en el aula, desarrollando un ambiente adecuado para incentivar a cada estudiante a aprender” (Acosta, 2009: p.94)

Un docente preparado mejora constantemente su rendimiento, permitiendo que los estudiantes dispongan de varias alternativas totalmente focalizadas a sus condiciones para hacer del conocimiento la base de su crecimiento. Permite ajustar los programas conforme los requerimientos de los estudiantes, fomentando su comprensión para el uso efectivo del conocimiento.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## **2.1 Contexto**

La presente investigación se realizó en el Colegio Menor de la Universidad Central, ubicado en la provincia de Pichincha, en la ciudad de Quito en las calles Bolivia s/n y Eustorgio Salgado. Su enfoque está dirigido a la clase baja-media del país, brindando una educación de excelencia totalmente gratuita para la población. Cuenta con una infraestructura de 4.000 mts<sup>2</sup> acondicionada para brindar una educación dirigida a las necesidades del bachiller ecuatoriano y apto para que continúe con sus estudios universitarios.

La institución fundamenta su accionar en principios y valores de la ética y la moral como base del compromiso desarrollado con la sociedad.

En la actualidad, cuenta con 62 docentes, los cuales han sido seleccionados en función de un riguroso proceso, en donde se han evaluado sus competencias a fin de relacionarlas con los objetivos institucionales. De igual manera, su planta docente se encuentra en permanente proceso de evaluación interna para identificar posibles debilidades que orienten a la realización de programas de permanente capacitación a fin de permitir que sus conocimientos siempre se encuentren actualizados acorde a los requerimientos de la sociedad moderna.

El Colegio Menor de la Universidad Central establece como norma general el buen vivir, para lo cual fomenta una educación pertinente que permita al estudiante convertirse en una persona de bien. Impulsa a su desarrollo y crecimiento brindándole las bases para que identifique a través de sus intereses, como aportar al crecimiento de la sociedad contando para ello, con un conocimiento a nivel de bachillerato totalmente sólido, actualizado y pertinente.

## **2.2 Participantes**

En la presente investigación intervinieron los docentes del Bachillerato del Colegio Menor de la Universidad Central. Su participación fue amplia y comprometida no registrándose ningún tipo de inconveniente en el desarrollo de las diferentes actividades acorde a la planificación realizada. En tal virtud, la investigación se llevó de acuerdo a lo esperado.

En la investigación conforme se ampliará posteriormente, se encontró como características identificadoras de los docentes de bachillerato, que estos son principalmente de estado civil casado, cuentan con una familia estable situación que representa un gran apoyo para el cumplimiento de sus funciones, tienen un

nombramiento oficial por parte el Ministerio de Educación, lo que permite disponer de índices bajos de rotación internos, situación que hace que su trabajo sea a tiempo completo acorde a las nuevas disposiciones legales vigentes.

En su mayoría se ha encontrado que su formación es de 3ero y 4to nivel, situación que representa un importante respaldo tanto para su gestión individual como para la institución en el cumplimiento de sus objetivos de excelencia académica.

Por otra parte, autoridades del plantel que intervinieron en la investigación mostraron un apoyo permanente al cumplimiento de los procesos de levantamiento, entregando información referente a la nómina general de docentes de bachillerato con sus respectivos perfiles y permitiendo el acceso a los mismos para el cumplimiento de los instrumentos de investigación de campo principalmente.

En conclusión, la investigación se realizó sin contratiempos, mostrando los docentes un interés en su desarrollo y aportando con la contestación de los cuestionarios necesarios para poder identificar sus necesidades formativas e impulsar programas de mejoramiento continuo.

Los participantes en la investigación se describen en el siguiente cuadro:

**Tabla No.3- Participantes**

<b>Tipo</b>	<b>Cantidad</b>
Docentes	40
Investigador	1
Directora	1
<b>Total</b>	<b>42</b>

Fuente: Secretaría Colegio Menor Universidad Central  
Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Dado al volumen de docentes de la institución, se procedió al cálculo de la muestra a fin de poder obtener un nivel de confiabilidad en su levantamiento acorde al siguiente procedimiento:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + z^2 pq}$$

En donde,

**Z** = Nivel de confianza (1,96)

**N** = Población 62

**n** = Tamaño de la muestra

**p** = Probabilidades a favor (50%)

**q** = Probabilidades en contra (50%)

**e** = error de estimación (5%)

$$\frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 62}{(0,05)^2 \times (62)^2 + (1,96)^2 \times (0,5) \times (0,5)}$$
$$\frac{3,84 \times 0,0625 \times 62}{3,875 + 0,2401}$$
$$\frac{14,88}{4,115} = 36,5$$

Se aproximó la muestra resultante a 40 docentes para proceder al levantamiento de campo obteniendo un nivel de confiabilidad del 95%

## **2.3 Diseño y métodos de investigación**

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

El diseño de la presente investigación está definido bajo los parámetros de la “investigación-acción”, la cual busca generar un nuevo conocimiento que permita tomar decisiones efectivas para definir cambios referentes a perfeccionar los procesos de formación dirigidos a los docentes de bachillerato del Colegio Menor de la Universidad Central.

Las características de la presente investigación se fundamentan en las siguientes características:

### **Investigación transversal**

Es transversal porque su proceso demanda el levantamiento de datos previa la coordinación con las autoridades del Colegio Menor de la Universidad Central.

### **Investigación exploratoria**

Es exploratoria porque analiza nuevos campos del conocimiento, mediante la realización de pruebas y ensayos.

### **Investigación descriptiva**

Es descriptiva porque determinará todas las características de los elementos analizados a fin de obtener mayor conocimiento de los mismos, permitiendo su clara identificación.

En base a estas características, la investigación será cuantitativa y cualitativa, la primera en base a la utilización de instrumentos de levantamiento de campo, los cuales serán analizados y procesados mediante técnicas estadísticas y la segunda en función de obtener las características del objeto estudiado.

## **2.3.2 Métodos de la investigación**

El método utilizado es el inductivo, es decir parte de eventos particulares para proyectar conocimiento aplicable a un objeto de estudio. En este caso, la muestra de los docentes aplicada permitió proyectar sus resultados para toda la institución.

Se utilizó el método sintético, el cual estableció de una manera ordenada lógica y secuencialmente los pasos que fueron seguidos para disponer de toda la información requerida, que dio lugar a un conocimiento completo sobre las necesidades formativas que tienen de los docentes en el Colegio Menor de la Universidad Central.

Otro método empleado fue el analítico, el cual se basó en la descomposición del todo en sus partes para ser analizada. Al respecto, mediante instrumentos de observación se pudo identificar varias características de las necesidades formativas de los docentes, brindando una clara información de su estado actual y proyección.

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

### **2.4.1 Técnicas de investigación**

Las técnicas de investigación utilizadas son:

#### **Encuestas:**

La encuesta es una técnica de levantamiento de datos dirigido a una población determinada en base a la utilización de preguntas cerradas y abiertas. En el presente

caso, se utilizó un cuestionario definido el cual permitió conocer las necesidades formativas de los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central. El cuestionario fue aplicado en el mes de mayo 2013, permitiendo conocer sus necesidades formativas y sus requerimientos.

#### **2.4.2 Instrumentos de investigación**

Para el desarrollo de la investigación acorde a las técnicas expuestas se utilizó la encuesta “Necesidades de Formación de Docentes de Bachillerato”, la cual como indica su nombre, buscó identificar las necesidades formativas de los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central. Su desarrollo se conformó en una serie de cuestionamientos enfocados a determinar sus necesidades de formación y sus criterios sobre su rol dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje. El cuestionario fue aplicado durante el mes de mayo 2013, permitiendo a través de su utilización conocer más de las inquietudes e intereses de los docentes que integran este importante plantel.

La aplicación del cuestionario, permitió integrar a los docentes brindándoles un espacio de expresión el cual lo utilizaron para exponer a través de las preguntas realizadas sus inquietudes y necesidades. El instrumento aportó con información actualizada que brinda un escenario real ideal para el desarrollo de proyectos que permitan mejorar constantemente sus competencias.

#### **2.5 Recursos**

Los recursos utilizados fueron necesarios para el cumplimiento de la investigación, aportando cada uno de ellos tanto en el proceso de levantamiento como procesamiento y análisis.

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

**Tabla No.4-Talento Humano**

<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>
Investigador	1
Docentes	40
Directora de Tesis	1
<b>Total</b>	<b>42</b>

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

## 2.5.2 Materiales

Tabla No.5-Materiales

Descripción	Cantidad
<b>Suministros</b>	
Resmas Papel (Unidad)	2
Esferográficos (Caja)	1
Tóner (Unidad)	1
Carpetas (Unidad)	5
<b>Equipos</b>	
Computador	1
Proyector	1
Impresora	1
<b>Total</b>	<b>12</b>

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

## 2.5.3 Económicos

Tabla No.6-Económicos

Descripción	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Encuestadores	1	\$ 5,00	\$ 5,00
Tabulador	1	\$ 5,00	\$ 5,00
Apoyo	1	\$ 5,00	\$ 5,00
Docente Guía	1	\$ 20,00	\$ 20,00
Docentes	40	\$ 0,00	\$ 0,00
Resmas Papel (Unidad)	2	\$ 2,50	\$ 5,00
Esferográficos (Caja)	1	\$ 1,20	\$ 1,20
Tóner (Unidad)	1	\$ 17,00	\$ 17,00
Carpetas (Unidad)	5	\$ 0,45	\$ 2,25
Computador (Horas)	520	\$ 3,00	\$ 1.560,00
Proyector	35	\$ 8,00	\$ 280,00
Impresora	180	\$ 5,00	\$ 900,00
<b>Total</b>			<b>\$ 2.800,45</b>

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

## 2.6 Procedimiento

El procedimiento aplicado para el levantamiento de datos cumplió las siguientes actividades:

## **Solicitud de los permisos a las autoridades del Colegio Menor de la Universidad Central**

El proceso consiste en disponer de las autorizaciones respectivas para proceder al levantamiento mediante la encuesta.

### **Recepción de la lista de docentes activos en el área de bachillerato**

Identificación de la nómina de docentes para en función de la muestra calculada proceder a seleccionar a los participantes de manera aleatoria.

### **Coordinación con el representante de los docentes para el levantamiento**

Coordinar las fechas, horarios y lugar en donde se procederá a realizar la aplicación de la encuesta para contar con su colaboración.

### **Explicación de los procedimientos de llenado de las encuestas**

Garantizar que los docentes seleccionados conozcan cómo llenar los datos de la encuesta para proceder a su efectiva utilización.

### **Entrega y Recepción de las encuestas**

Entregar la encuesta a los docentes para proceder al levantamiento de campo y posteriormente recoger las mismas debidamente llenadas.

### **Tabulación**

Preparar la hoja de cálculo y proceder a ingresar los resultados dados por los docentes de manera individual. Posteriormente, aplicar funciones para obtener los totales y tasas de participación.

### **Presentación de los resultados**

Presentar el informe de resultados, analizando las respuestas obtenidas en base a cada cuestionamiento.

### **CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades Formativas

Uno de los aspectos más importantes encontrados en el Colegio Menor es que el 58% de los docentes actualmente se encuentran cursando programas de formación, buscando actualizar sus conocimientos y mejorar su gestión en el cumplimiento de la planificación académica.

Con relación a sus necesidades formativas, los resultados señalan el interés del 40% de los docentes en mejorar su grado académico, alcanzando el nivel de PHD, lo que permite concluir, que se encuentran interesados en ampliar sus horizontes incorporando conocimientos que les permitan dirigir como parte de sus actividades procesos de investigación, que permitan generar conocimiento con participación de los estudiantes a cargo.

Su promedio de participación en cursos es alto, encontrando que han participado entre 1 a 3 cursos anualmente, situación que determina una clara orientación de su perfeccionamiento como proceso necesario para desarrollarse de mejor manera, considerando de vital importancia su cumplimiento.

Dentro de las temáticas, en que mayor interés se encuentra la pedagogía educativa, buscando actualizar sus conocimientos sobre los métodos actuales que fomenten una educación de calidad. Aprovechar los recursos disponibles en la actualidad para que su aplicación permita mejorar el entorno y relación docente-estudiante buscando cumplir a cabalidad los objetivos propuestos.

**Tabla No. 7-Tipo de Institución**

<b>Tipo de Institución</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Fiscal	34	85,00%
Fiscomisional	2	5,00%
Municipal	0	0,00%
Particular	0	0,00%
No Contesta	4	10,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

En el Ecuador, según datos del Censo Nacional de Instituciones Educativas 2010, el 44% de las instituciones educativas son públicas dentro de las cuales el 25% son fiscomisional; es decir recibe un financiamiento parcial por parte del Estado, respondiendo a una administración cristiana. En la investigación realizada, se observa

que existe una leve confusión en cuanto al tipo de institución que es el Colegio Menor de la Universidad Central, el 85% indica que es Fiscal, mientras que el 5% Fiscomisional. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

**Tabla No. 8- Figura profesional**

<b>Que figura profesional atiende</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bachillerato Técnico Agropecuario	0	0,00%
Bachillerato Técnico Industrial	0	0,00%
Bachillerato Técnico de Comercio, Administración, Servicios	29	72,50%
Bachilleratos técnicos polivalentes	0	0,00%
Bachilleratos Artísticos	0	0,00%
No Contesta	11	27,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

En el país, el 37% de las entidades educativas prestan una educación de bachillerato técnico, mismos que se encuentran en proceso de transformación en base a la unificación del bachillerato. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>).

En este caso, el Colegio Menor de la Universidad Central según información de los docentes con el 72,50% indica que la institución presta servicios de Bachillerato Técnico de Comercio, Administración y Servicios. Existe un 27,50% que no contesta lo que indica que no conoce la oferta académica prestada, siendo esta situación una debilidad.

El bachillerato técnico provee de conocimientos especializados en diferentes ramas de estudio, buscando que el estudiante pueda integrarse de manera efectiva en la economía global. En la actualidad, la educación en el Ecuador ha optado por un bachillerato universal que permita brindar competencias sólidas en el estudiante incentivándolo a seguir sus estudios superiores.

**Tabla No.3-Género**

<b>Género</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Masculino	26	65,00%
Femenino	10	25,00%
No Contesta	4	10,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Según datos del Censo 2010, se indica que la población femenina tiene mayor participación como docente en la educación. El 63% de los docentes tiene género femenino, sin embargo esta situación tiende a equilibrarse mostrando durante los últimos años menor brecha. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

En el Colegio Menor de la Universidad Central, existe una distribución poco homogénea de los docentes en cuanto al género. El 65% es masculino mientras que el 25% femenino. Es importante que la contratación de los docentes sea basada en función de sus conocimientos y experiencias independientemente del género. Como se observa, los datos obtenidos difieren a las estadísticas generales del país.

**Tabla No. 4-Edad**

<b>Edad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
20-30 Años	0	0,00%
31-40 Años	5	12,50%
41 a 50 Años	10	25,00%
51 a 60 Años	8	20,00%
61 a 70 Años	4	10,00%
Más de 71 Años	0	0,00%
No Contesta	13	32,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La edad promedio de los docentes según el Censo Nacional de Instituciones Educativas 2010 es entre 28 a 50 años. En la actualidad existe un programa de compra de renuncias de docentes, buscando mantener rangos promedio entre 28 a 40

años de edad dentro de la mayor concentración. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

Existe una distribución bastante homogénea en cuanto a rangos de edad. El rango comprendido entre 41 a 50 años es el de mayor concentración con el 25%, seguido del rango de 51 a 60 años. Se observa que la menor concentración se encuentra en los profesionales jóvenes con edades menores a 30 años, lo que puede representar debilidades en cuanto al uso de tecnología y metodologías modernas de enseñanza.

**Tabla No. 5-Cargo**

<b>Cargo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Docente	39	97,50%
Técnico Docente	1	2,50%
Docente con funciones administrativas	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

No existen datos que determinen si el docente cumple funciones exclusivas de docencia en los diferentes planteles académicos, siendo esto un requerimiento necesario para que puedan fortalecer los procesos académicos y por ende la calidad en la educación.

El estudio permite comprender que es un aspecto importante de resaltar, es que la planta docente se enfoca exclusivamente a tareas académicas sin cumplir funciones administrativas adicionales. El 97,50% cumple estas actividades existiendo solo un 2,50% que cumple funciones técnicas.

**Tabla No. 6-Tipo de relación laboral**

<b>Tipo de Relación Laboral</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Contratación Indefinida	3	7,50%
Nombramiento	33	82,50%
Contratación ocasional	4	10,00%
Reemplazo	0	0,00%
No Contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Acorde al Mandato No.8 aprobado en la Asamblea Constituyente, todo trabajador debe estar contratado debiéndose cumplir los beneficios que por ley le corresponden. Según el Censo Nacional de Educación el 57% de la nómina de planteles públicos goza de una contratación indefinida, factor que permite mejorar la gestión educativa mediante el cumplimiento de programas tendientes a elevar la calidad académica. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

La estabilidad de los docentes es fundamental para poder mejorar su rendimiento. En este caso el 82,50% mantiene nombramiento lo que implica una estabilidad que favorecerá en el desarrollo de cursos ya que estos pueden gestionar actividades cuyo beneficio sea medido en el corto, mediano y largo plazo.

**Tabla No. 7-Tiempo de dedicación**

<b>Tiempo de Dedicación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tiempo Completo	36	90,00%
Medio Tiempo	2	5,00%
Por Horas	2	5,00%
No Contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El 90% del personal trabaja a tiempo completo, lo que implica una ventaja ya que las acciones que este pueda emprender en base al perfeccionamiento de sus competencias pueden generar resultados de amplia cobertura en beneficio de los estudiantes.

**Tabla No. 8-Relación con la formación profesional**

<b>Relación con la formación profesional</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	36	90,00%
No	2	5,00%
No Contesta	2	5,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Los procesos de acreditación para la educación media exigen que la planta docente disponga de títulos especializados en la docencia para mejorar los niveles educativos.

En la actualidad, a nivel educativo el 42% de los docentes de instituciones públicas se encuentra atravesando un proceso de perfeccionamiento de competencias, siendo un requerimiento esencial para la continuidad en sus labores. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

El 90% de los docentes mantiene una formación profesional, lo que implica que el Colegio ha trabajado en disponer de una planta docente calificada, situación que favorece ya que permitirá establecer una propuesta que pueda sustentarse en el conocimiento del docente, lo que puede fomentar su interés en participar.

**Tabla No. 9-Año de bachillerato**

<b>Año de Bachillerato</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1º	13	32,50%
2º	5	12,50%
3º	7	17,50%
No Contesta	15	37,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La institución presta sus servicios de manera equitativa. El 32,5% trabaja en el primer año, el 17,5% en el 3er año y el 12,5% en el segundo año. La amplia distribución es una ventaja ya que los conocimientos que pueden ser adquiridos en el curso pueden ser implementados para todos los años. A nivel nacional, no existen datos referentes a ocupación por año, sin embargo el 61% de los docentes de instituciones públicas prestan sus servicios en instituciones primarias y secundarias. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

**Tabla No. 10-Nivel de formación**

<b>Nivel más alto de formación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Bachillerato	4	10,00%
Nivel Técnico	0	0,00%
3er Nivel	10	25,00%
Especialista	0	0,00%
Maestría	24	60,00%
PHD	0	0,00%
Otros	0	0,00%
No Contesta	2	5,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La formación principal de los docentes es de cuarto nivel con el 60% de concentración, aspecto que determina una amplia calidad en cuanto al cumplimiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Su desarrollo establece grandes oportunidades para aplicar metodologías que eleven la calidad académica.

**Tabla No. 11-Ámbito educativo**

<b>Ámbito Educativo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Licenciado en educación	23	57,50%
Doctor en educación	6	15,00%
Psicólogo educativo	7	17,50%
Psicopedagogo	1	2,50%
Otros	0	0,00%
No Contesta	3	7,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

A nivel nacional, el 68% de los docentes de instituciones públicas disponen de título de 3er nivel, el 8,56% cuarto nivel. Estas concentraciones tienden a mejorarse, producto de las exigencias en la acreditación institucional que requiere plantas docentes calificadas. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

Se observa que la formación profesional está orientada a ciencias de la educación, lo que es una ventaja ya que dispone de conocimiento especializado para cumplir

funciones de docencia. El 57,50% tiene título de tercer nivel en educación siendo esta la mayor concentración.

**Tabla No. 12-Otras profesiones**

Otras Profesiones	f	%
Ingeniero	0	0,00%
Arquitecto	0	0,00%
Contador	0	0,00%
Abogado	0	0,00%
Economista	0	0,00%
Médico	0	0,00%
Veterinario	0	0,00%
Otras Profesiones	0	0,00%
No Contesta	40	100,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Dentro de los rubros del Censo Nacional de la Educación 2010, no existen rubros referentes a la titulación de los docentes siendo este aspecto una clara debilidad en cuanto al conocimiento de sus perfiles.

En el Colegio Menor de la Universidad Central, el personal no específico si dispone de otras profesiones lo que no puede señalarse si cuenta de una titulación diferente a la anteriormente señalada.

**Tabla No. 13-Titulación de posgrado**

Titulación de Posgrado	F	%
Ámbito Educativo	25	62,50%
Otros Ámbitos	1	2,50%
No Contesta	14	35,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

A nivel nacional como se indicó anteriormente, el 8,56% de los docentes mantiene un título de cuarto nivel, tasa que se encuentra en ascenso en base a los programas de educación destinados a docentes para el mejoramiento de sus competencias y a su

interés por alcanzar mayores oportunidades laborales. (Tomado el 27 de septiembre 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

En el caso de los docentes con titulación de cuarto nivel, el 62,50% se enfoca a ámbitos educativos, lo que representa una fortaleza ya que se ha especializado en áreas acorde a sus funciones.

**Tabla No. 14-Programa de formación**

<b>Sigue un programa de formación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	23	57,50%
No	7	17,50%
No Contesta	10	25,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El 80% de Universidades y Escuelas Politécnicas oferta programas especializados en la docencia a nivel de cuarto nivel, lo que fomenta la participación de los docentes en el mejoramiento de sus competencias. (Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología. Senescyt, 2013. Tomado el 24 de septiembre del 2013 de: [www.educacionsuperior.gob.ec](http://www.educacionsuperior.gob.ec))

En el Colegio Menor de la Universidad Central, el 57,50% de los docentes actualmente se encuentra atravesando un programa de formación, lo que implica que entiende la importancia de la formación permanente para poder mejorar su gestión en el ámbito académico profesional.

**Tabla No. 15-Gustaría formarse**

<b>En que le gustaría formarse</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Maestría	8	20,00%
PHD	16	40,00%
No Contesta	16	40,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El nivel de formación es alto en los docentes del colegio. Además el 40% desea obtener un título de PHD mismo que es el rango más alto a nivel profesional, situación que permite concluir que existe un alto compromiso del docente con el

perfeccionamiento de sus competencias, aspecto que fortalece el cumplimiento de los objetivos académicos.

**Tabla No. 16-Cursos asistidos**

<b>Cursos que ha asistido</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Entre 1 a 3	14	35,00%
Entre 4 a 6	9	22,50%
Más de 6	2	5,00%
No contesta	15	37,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Uno de los principales vacíos de información sobre la educación en el Ecuador es la identificación de la participación de los docentes en programas informales. No existen por parte del Estado mecanismos especializados de capacitación para la docencia, situación que tiende a afectar su formación.

Según los datos levantados, en el Colegio Menor de la Universidad Central, la participación en cursos es constante en el personal docente, el 35% ha participado entre 1 a 3 cursos últimamente, lo que implica que mantendrá una actitud positiva para participar en el curso objeto de la propuesta. Se observa que la planta docente busca permanentemente mejorar sus conocimientos lo que representa una fortaleza.

**Tabla No. 17-Total horas**

<b>Total Horas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
No Contesta	13	32,50%
0-25	1	2,50%
26-50	9	22,50%
51-75	4	10,00%
76-100	4	10,00%
Más de 100	9	22,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Al no disponer de datos de participación de docentes en programas informales, se desconoce las horas de capacitación existentes. Sin embargo, se entiende que este

tipo de oferta académica mantiene mayores niveles de aceptación tomando en cuenta la necesidad de los docentes en perfeccionar sus competencias para cumplir con los requerimientos de acreditación.

En el Colegio Menor de la Universidad Central, en promedio las horas de capacitación recibidas se encuentra en un rango de 26 a 50 con el 22,50% de concentración. Esto permite concluir que se trata de cursos de actualización cortos sobre temas puntuales requeridos o de interés.

**Tabla No. 18-Tipo último curso**

<b>Tiempo último curso</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0 -5 meses	14	35,00%
6-10 meses	5	12,50%
11-15 meses	6	15,00%
16-20 meses	0	0,00%
21-24 meses	0	0,00%
Más de 25	1	2,50%
No Contesta	14	35,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

En la actualidad el Senecyt se encuentra impulsando el desarrollo de programas de formación en docencia mediante las universidades y escuelas politécnicas a nivel nacional. El 56% de las instituciones públicas dispone de programas al respecto, que representa un incentivo para el desarrollo de esta profesión. (Tomado el 21 de septiembre del 2013 de: [www.senecyt.gob.ec/web/guest](http://www.senecyt.gob.ec/web/guest))

En el Colegio Menor de la Universidad Central se observa que la frecuencia de participación de los docentes en cursos es alta. El 35% indica que el último curso fue en un período comprendido entre 0 a 5 meses, lo que señala un alto interés por participar en este tipo de actividades que mejoran sus conocimientos y por ende su gestión.

**Tabla No. 19-Auspicio**

<b>Con auspicio de</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Gobierno	4	10,00%
Institución	15	37,50%
Beca	1	2,50%
Cuenta propia	11	27,50%
No Contesta	9	22,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Los programas impulsados por el Ministerio de Educación son desarrollados mediante presupuestos asignados por parte del Gobierno Nacional, en donde en el año 2013, el 10,60% del Presupuesto General del Estado PGE está destinado a la educación. Uno de los principales proyectos ha sido el desarrollo de programa de becas que incluye el estudio en universidades internacionales. (Tomado el 21 de septiembre del 2013 de: <http://www.diariocritico.com/economia/educacion/ministerio-de-educacion/presupuestos-generales-2014/443169>)

Dentro del plantel, los cursos en los cuales han participado sus docentes han sido realizados principalmente por la institución con el 37,50%, lo que permite concluir que las autoridades del colegio muestran un alto interés por el desarrollo de cursos que permitan a los docentes mantenerse actualizados en sus conocimientos.

**Tabla No. 20-Impartir cursos**

<b>Ha impartido cursos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	17	42,50%
No	20	50,00%
No Contesta	3	7,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

En el plantel, el 42,50% de los docentes ha participado como conferencista en cursos, lo que confirma su alto nivel académico, situación que es importante ya que permite contar con conocimiento en el diseño curricular y cumplimiento de la planificación académica, elevando los estándares de educación en el plantel. No se disponen de datos nacionales sobre este proceso, no obstante se conoce que una de las prácticas

que utilizan los centros de enseñanza es ofertar programas de estudio al personal a cargo de los docentes disponibles, aprovechando sus conocimientos y destrezas sobre diferentes temas requeridos.

**Tabla No. 21-Importancia**

<b>Importancia</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	36	90,00%
No	2	5,00%
No Contesta	2	5,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La necesidad de participar en cursos de actualización radica en varios aspectos que se dan en función de las exigencias del Ministerio de Educación en los procesos de acreditación de los diferentes planteles educativos. En este caso, la formación responde a una necesidad personal de superación y además a cumplir con disposiciones necesarias para mantenerse como docentes en los planteles educativos. Sin duda esta situación ha fomentado su mayor participación.

El 90% de los docentes considera importante participar en cursos de actualización, por lo que se espera un alto interés en la propuesta a desarrollar, misma que debe ser del interés de sus participantes.

**Tabla No. 22-Tipo**

<b>Tipo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Presencial	17	42,50%
Semi presencial	11	27,50%
A distancia	5	12,50%
Virtual	4	10,00%
No Contesta	3	7,50%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>30,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

En la actualidad, la oferta educativa ha tenido un auge en cuanto a programas a distancia, los cuales permiten adaptarse a los tiempos disponibles por cada estudiante. El 36% de las universidades en el país dispone de programas semipresenciales y el

15% a distancia lo que es una importante alternativa de estudios. (Tomado el 22 de septiembre del 2013 de: <http://www.educacionsuperior.gob.ec/>)

Dentro del plantel, el 42,50% de los docentes prefiere que el curso sea dictado de manera presencial, situación que debe tomarse en cuenta para la definición de la metodología del curso. Es importante contar con un docente que pueda cubrir las horas necesarias para su realización.

**Tabla No. 23-Horarios**

<b>Horarios</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Lunes a viernes	17	42,50%
Fines de semana	15	37,50%
No Contesta	8	20,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central prefieren que se realice entre semana de lunes a viernes con el 42,50%, aunque es alto también el porcentaje de los docentes que prefieren que se realice los fines de semana con el 37,50%. Esto amplía las alternativas para su desarrollo.

**Tabla No. 24-Temáticas**

<b>Temáticas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Pedagogía educativa	7	17,50%
Teorías del Aprendizaje	2	5,00%
Valores y Educación	5	12,50%
Gestión Educativa	4	10,00%
Psicopedagogía	3	7,50%
Métodos y recursos didácticos	5	12,50%
Diseño y planificación curricular	3	7,50%
Evaluación del aprendizaje	4	10,00%
Políticas educativas	0	0,00%
Temas relacionados con las materias	3	7,50%
Formación en temas de mi especialidad	3	7,50%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	2,50%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La carrera de pedagogía mantiene un nivel de aceptación del 4% de la población estudiantil, siendo la primera la administración de empresas con el 34% y la abogacía con el 22%. Esta situación ha generado una sobrepoblación profesional en ciertas ramas y un déficit en otras. (Tomado el 23 de septiembre del 2013 de: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2006/gvd.htm>)

Los temas de interés por parte de los docentes son varios, preferentemente se encuentra la pedagogía educativa con el 17,5% seguido de los valores y educación con el 12%, siendo estos los de mayor relevancia.

**Tabla No. 25-Obstáculos**

<b>Obstáculos para no capacitarse</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Falta de tiempo	19	47,50%
Altos Costos	9	22,50%
Falta de información	2	5,00%
Falta de apoyo	4	10,00%
Falta de temas	2	5,00%
No es de su interés	0	0,00%
No contesta	4	10,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Por lo general, la falta de tiempo es un impedimento para muchas personas en capacitarse. Las labores diarias y la familia limitan la disponibilidad de tiempo. En este caso, el personal docente del plantel indica justamente que la falta de tiempo es el principal obstáculo para capacitarse con el 47,5% de concentración. Esta situación obliga la definición de un modelo flexible que pueda a los docentes participar de manera activa, siendo necesario determinar horarios que sean adecuados para evitar molestias que generen desmotivación y poco interés.

**Tabla No. 26-Motivos**

<b>Motivos para los cursos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Aparición de Nuevas tecnologías	13	32,50%
Falta de calificación personal	0	0,00%
Necesidades de capacitación continua y permanente	18	45,00%
Actualización de leyes y reglamentos	1	2,50%
Requerimientos personales	4	10,00%
Otros	0	0,00%
No Contesta	4	10,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Según el Ministerio de Educación, la tecnología ha sido uno de los factores que incentivan los cambios en las necesidades formativas de los docentes. Su avance hace necesaria una permanente actualización para que estas puedan ser aprovechadas. En el Ecuador, el 67% de las universidades oferta carreras con relación de la tecnología, lo que muestra su importancia. (Tomado el 24 de septiembre del 2013 de: [http://geeksroom.com/2012/03/el-cambio-que-produjo-la-tecnologia-en-la-educacion-en-tan-solo-20-an\)s/59440/](http://geeksroom.com/2012/03/el-cambio-que-produjo-la-tecnologia-en-la-educacion-en-tan-solo-20-an)s/59440/))

Las nuevas tecnológicas con el 32,5% al igual que las necesidades de capacitación continua con el 45%, son las opciones más importantes que consideran los docentes les motiva a seguir los cursos. Se observa un importante interés sobre la actualización en tecnologías, aspecto que puede ser uno de los temas fundamentales para la propuesta a realizar.

**Tabla No. 27-Motivos para asistir**

<b>Motivos para asistir a cursos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Relación del curso con la actividad del docente	22	55,00%
Prestigio del ponente	1	2,50%
Obligatoriedad de asistencia	1	2,50%
Favorecen ascenso profesional	2	5,00%
Facilidad de horarios	0	0,00%
Lugar donde se realizó el evento	0	0,00%
Me gusta capacitarme	12	30,00%
Otros	0	0,00%
No contesta	2	5,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Existen varios motivos por los cuales los docentes se ven atraídos de participar en programas formales e informales de educación. La necesidad de cumplir con las exigencias del Ministerio de Educación es sin duda en el país uno de los factores que ha fomentado su participación.

La relación del curso con la actividad del docente es el principal motivo para asistir con el 55% de concentración, aspecto que debe identificarse para establecer una propuesta que sea útil acorde a sus necesidades laborales.

**Tabla No. 28-Aspectos importantes**

<b>Aspectos importantes</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Aspectos teóricos	0	0,00%
Aspectos técnicos/prácticos	11	27,50%
Ambos	27	67,50%
No Contesta	2	5,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El LOES fomenta una educación integral en donde los procesos de enseñanza-aprendizaje se fundamenten en metodologías de estudio teórico y prácticos. Su combinación permite al estudiante comprender los diferentes temas incorporados en la estructura académica exigida por el Ministerio de Educación. (Tomado el 24 de

septiembre de:  
[https://www.google.com.ec/url?sa=f&rct=j&url=http://www.utelvt.edu.ec/LOES\\_2010.pdf&q=&esrc=s&ei=BzVLUpLpO-nk4APy4DQAw&usg=AFQjCNHSO3TACZvW00IkYJGfrHGYYarKqBQ](https://www.google.com.ec/url?sa=f&rct=j&url=http://www.utelvt.edu.ec/LOES_2010.pdf&q=&esrc=s&ei=BzVLUpLpO-nk4APy4DQAw&usg=AFQjCNHSO3TACZvW00IkYJGfrHGYYarKqBQ))

Dentro de los aspectos considerados como más importantes, está la aplicación de una metodología técnica práctica en donde se pueda aplicar el conocimiento adquirido en actividades que se relacionen con sus funciones. Es importante por lo tanto que los cursos a desarrollar consten de ejercicios que cubran este requerimiento.

**Tabla No. 29-Cursos propiciados**

<b>La institución ha propiciado cursos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	25	62,50%
No	12	30,00%
No Contesta	3	7,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Según el Censo Nacional de Educación el 89% de los planteles académicos ha impulsado el desarrollo de cursos de formación, situación que permite observar el interés en el desarrollo que este tipo de programas ha tenido en la educación del país. (Tomado el 24 de septiembre del 2013 de: <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=14>)

Es importante identificar que el Colegio ha propiciado la realización de cursos, lo que implica que reconoce su importancia. Al respecto el 62,5% indicó que los cursos realizados han sido desarrollados por la misma institución.

**Tabla No. 30-Elaboración de cursos**

<b>Están elaborando cursos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Si	14	35,00%
No	21	52,50%
No Contesta	5	12,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El desarrollo de cursos es una medida que han utilizado los planteles académicos para aprovechar el conocimiento de sus docentes y permitir una formación integral. No se dispone de estadísticas de su desarrollo pero se conoce que es un recurso altamente utilizado.

En la actualidad, el colegio no se encuentra realizando cursos lo que determina que su realización es adecuada y oportuna para motivar a los docentes en su participación.

**Tabla No. 31-Cursos se realizan**

<b>Los cursos se realizan en función</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Áreas de conocimiento	7	17,50%
Necesidades de actualización	10	25,00%
Leyes y reglamentos	1	2,50%
Asignaturas que usted imparte	1	2,50%
Reforma curricular	2	5,00%
Planificación y programación curricular	3	7,50%
Otros	0	0,00%
No Contesta	16	40,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Dadas las exigencias del Ministerio de Educación, la mayoría de programas de estudio se focalizan en competencias establecidas dentro del campo de tecnología, currículo académico, psicología educativa, entre otros.

Los cursos realizados principalmente se enfocan en temas de actualización de competencias con el 25% de concentración seguido de áreas de conocimiento con el 17%. Estas dos áreas son importantes y pueden ser la base para el desarrollo de la propuesta, pudiendo inclusive buscar una relación entre estas.

**Tabla No. 32-Directivos fomentan formación**

<b>Directivos fomentan formación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre	5	12,50%
Casi Siempre	4	10,00%
A veces	14	35,00%
Rara vez	14	35,00%
Nunca	1	2,50%
No contesta	2	5,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Los directivos de las instituciones académicas cada vez tienen mayor participación en fomentar programas de capacitación para los docentes, buscando a través del mejoramiento de sus competencias, disponer de una excelencia académica. En el país, según datos del Censo Nacional de la Educación el 78% de los directivos de los planteles académicos participa en programas para el mejoramiento de competencias, situación que describe una realidad positiva en el desarrollo de la educación en el país. (Tomado el 25 de septiembre del 2013 de: <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=14>)

En el plantel, los directivos a veces y rara vez fomentan la formación con el 35% de concentración respectivamente. Esta respuesta genera una contradicción con los resultados anteriormente citados, lo que determina que existe una planta docente que no se encuentra totalmente satisfecha en relación a los programas desarrollados.

### **3.2 Análisis de la formación**

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

La persona en el contexto formativo representa la razón de cumplir con procesos y estructuras enfocadas en la educación. Al respecto, el rol del docente es vital y necesario para definir acciones que permitan su permanente crecimiento y desarrollo. En base a los resultados obtenidos, se observa que los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central no han tenido problemas en cuanto a la implementación de procesos de análisis de la gestión realizada, aspecto que representa un fortalecimiento en la búsqueda de su constante perfeccionamiento. La identificación de los procesos que condicionan la calidad en la enseñanza fomenta el mejoramiento continuo,

motivando al docente a participar en actividades que mejoren constantemente sus conocimientos y competencias.

Al disponer de un adecuado clima de trabajo, es visible que el enfoque de los procesos institucionales actuales se enfocan a la persona y su desarrollo, situación que favorece el desarrollo de programas tendientes a su capacitación. Es importante no obstante, mejorar el conocimiento de los procesos de planificación internos para que exista una mayor integración del docente con la institución promoviendo un mayor desarrollo individual y colectivo.

**Tabla No. 33-Currículo propuesto**

Analiza los elementos del currículo propuesto	F	%
1	1	2,50%
2	2	5,00%
3	5	12,50%
4	13	32,50%
5	19	47,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El personal docente considera altamente importante el analizar los elementos del currículo propuesto, buscando siempre una mejora continua en cumplimiento de las disposiciones del Ministerio de Educación. El 47,5% considera fundamental este proceso para alcanzar la excelencia académica.

**Tabla No. 34-Factores del aprendizaje**

Analiza los factores que determinan el aprendizaje	f	%
1	1	2,50%
2	2	5,00%
3	3	7,50%
4	16	40,00%
5	18	45,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Dentro de los procesos de acreditación de los planteles académicos se encuentra la calidad académica en la cual se establece en base del cuerpo docente y principalmente los modelos de enseñanza-aprendizaje adoptados. Esta situación hace que su estudio sea determinante en una empresa. (Tomado el 25 de septiembre del 2013 de: <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=14>)

De igual manera los docentes consideran de alta importancia el análisis permanente de los factores que determinan el aprendizaje con el 45% de concentración, situación que determina la preocupación que estos tienen sobre el perfeccionamiento de los modelos educativos que aplica el colegio.

**Tabla No. 35-Proceso de carrera**

Conoce el proceso de la carrera	f	%
1	2	5,00%
2	6	15,00%
3	8	20,00%
4	13	32,50%
5	11	27,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El conocimiento de los procesos de carrera no es uniforme. Los resultados permiten concluir que existen ciertos docentes que mantienen un alto conocimiento mientras otros no. Esta situación debe equilibrarse ya que no permite un efectivo trabajo en equipo.

**Tabla No. 36-Calidad de la enseñanza**

Analiza los procesos que condicionan la calidad de enseñanza	f	%
1	3	7,50%
2	0	0,00%
3	8	20,00%
4	20	50,00%
5	9	22,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Se observa que los docentes en su mayoría con el 50% de concentración, analizan los procesos que condicionan la calidad de enseñanza, lo que establece una apertura para buscar procesos que mejoren su gestión permanentemente. Esta situación permite concluir que los docentes mantienen una alta participación en temas relacionados a la calidad académica.

**Tabla No. 37-Clima organizacional**

Analiza el clima organizacional	f	%
1	1	2,50%
2	3	7,50%
3	10	25,00%
4	8	20,00%
5	18	45,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Dentro de los procesos de evaluación de la educación media en el Ecuador, el clima organizacional no está considerado como un factor de revisión, sin embargo su consideración es necesaria por los efectos en la estabilidad del docente, directivo y estudiante, por lo que su estudio es requerido.

El 45% de los docentes analiza el clima organizacional aspecto, que determina la importancia de conformar un adecuado entorno que permita aprovechar las competencias de todos sus integrantes. Al respecto la realización de cursos es una alternativa para que los docentes puedan integrarse, un aspecto más que fortalece sus relaciones.

**Tabla No. 38-Tipo de liderazgo**

Conoce el tipo de liderazgo	f	%
1	2	5,00%
2	6	15,00%
3	7	17,50%
4	12	30,00%
5	13	32,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El liderazgo es un tema de conocimiento adecuado el 32,5% de los docentes indica que es altamente importante establecer mecanismos para convertir al docente en un líder, situación que permite concluir que el personal se preocupa por crecer dentro de la institución.

**Tabla No. 39-Herramientas usadas por directivos**

Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar	f	%
1	4	10,00%
2	12	30,00%
3	12	30,00%
4	5	12,50%
5	7	17,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La planificación es un recurso indispensable en la educación siendo necesaria para orientar las acciones que se deben cumplir para alcanzar objetivos específicos. Dentro de los procesos de evaluación de la educación impulsados por el Ministerio de Educación, la planificación es requerida inclusive para establecer las acciones por las cuales se debe determinar los procesos a cumplir para determinar los niveles de cumplimiento de cada institución. (Tomado el 26 de septiembre del 2013 de: [http://www.ciudadaniainformada.com/noticias-politica-ecuador0/noticias-politica-ecuador/ir\\_a/ciudadania-informada/article//31-mil-colegios-seran-evaluados-en-el-ecuador.html](http://www.ciudadaniainformada.com/noticias-politica-ecuador0/noticias-politica-ecuador/ir_a/ciudadania-informada/article//31-mil-colegios-seran-evaluados-en-el-ecuador.html))

Una de las principales debilidades encontradas en el plantel, son los niveles de conocimiento sobre las herramientas de planificación, el 30% tiene un conocimiento medio-bajo situación que poco aporta al desarrollo de modelos efectivos de educación.

**Tabla No. 40-Funciones**

Describe las funciones y cualidades del tutor	f	%
1	3	7,50%
2	0	0,00%
3	10	25,00%
4	14	35,00%
5	13	32,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Las funciones internas se encuentran claramente definidas. Los docentes indican con el 35% de concentración que las cualidades del tutor en los procesos de capacitación son altamente requeridas para hacer del curso un mecanismo que aporte con una adecuada enseñanza.

**Tabla No. 41-Técnicas Básicas**

Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	f	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	9	22,50%
4	19	47,50%
5	12	30,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La universalización del conocimiento demanda de la aplicación de metodologías de investigación que impulsen el mejoramiento de la educación. Este campo es en la actualidad uno de los principales ejes de desarrollo de la acreditación, debiendo cumplirse por cada institución académica en base a proyectos definidos con la participación activa de docentes y estudiantes.

Uno de los elementos de alto conocimiento son las técnicas de investigación en el aula con el 47,5% de concentración, esta situación confirma las conclusiones obtenidas referente a que la planta docente del colegio es altamente capacitada.

**Tabla No. 42-Enseñanza individual**

<b>Conoce técnicas de enseñanza individual y grupal</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	2	5,00%
2	1	2,50%
3	4	10,00%
4	18	45,00%
5	15	37,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Las técnicas de enseñanza son requeridas para que en función de los recursos disponibles sea posible la implementación de programas de estudio que permitan a los estudiantes obtener conocimiento relevante sobre un tema en particular. En Ecuador su desarrollo ha fomentado inclusive la creación de centros especializados en su enseñanza que permiten a los estudiantes mejorar su nivel de comprensión. Según el Ministerio de Educación existen en la actualidad 38 centros especializados en técnicas de educación enfocados en mejorar la participación a nivel nacional. (Tomado el 26 de septiembre del 2013 de <http://educacion.gob.ec/>)

Existe de igual manera un alto conocimiento sobre las técnicas de enseñanza individual con un 45% de concentración. Esta situación señala que los cursos referentes a este tema son importantes pero no urgentes.

**Tabla No. 43-Probabilidades didácticas**

<b>Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea del docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	3	7,50%
2	2	5,00%
3	10	25,00%
4	14	35,00%
5	11	27,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Otro tema que se observa es del conocimiento de los docentes son los recursos didácticos disponibles como ayuda al docente con el 35% de concentración en la opción media alta. Al igual que el caso anterior, este tipo de temas son importantes pero no urgentes dentro del proceso de formación.

**Tabla No. 44-Estrategias**

<b>Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	2	5,00%
2	0	0,00%
3	5	12,50%
4	20	50,00%
5	13	32,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Los docentes consideran que la motivación de los estudiantes es un tema fundamental para alcanzar un alto rendimiento. El 50% indica que es un tema altamente importante lo que es una ventaja, ya que obliga a los docentes a ser innovadores en sus procesos de planificación académica.

**Tabla No. 45-Psicología del estudiante**

<b>Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	1	2,50%
3	8	20,00%
4	15	37,50%
5	15	37,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El estudio de la psicología del estudiante es considerada por los docentes como un tema importante, del cual se ha preocupado por aprender. El 37,5% indica que es un tema de importancia que debe considerarse como una alternativa para la enseñanza.

**Tabla No. 46- Procesos de planificación**

Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos	f	%
1	2	5,00%
2	4	10,00%
3	12	30,00%
4	15	37,50%
5	7	17,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La ejecución de proyectos es sin duda un factor fundamental del proceso de evaluación de la educación de los planteles académicos, por lo que su desarrollo es necesario en toda institución. Según el Censo Nacional de Instituciones Educativas, el 22% de las instituciones evaluadas disponen de proyectos consolidados principalmente en el área de vinculación, lo que demuestra que es una debilidad en general del sistema educativo. (Tomado el 26 de septiembre del 2013 de: <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=14>)

El docente plantea, ejecuta y hace seguimiento a proyectos. El 37,50% indica que es una actividad de importancia por lo que su inclusión en la planificación académica es considerable.

**Tabla No. 47-Interacción del docente**

Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno	F	%
1	2	5,00%
2	1	2,50%
3	9	22,50%
4	20	50,00%
5	8	20,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La relación profesor-alumno es necesaria para garantizar un adecuado entorno educativo que fomente un aprendizaje óptimo acorde a los objetivos planteados. Su

desarrollo demanda de acciones que deben cumplirse para establecer adecuados procesos de comunicación principalmente.

Se reconoce la importancia que tiene la interacción del profesor con el alumno. El 50% de los docentes identifican a este proceso dentro de su gestión, lo que determina que es una fortaleza actual en su desarrollo y cumplimiento de sus funciones.

**Tabla No. 48- TICS**

<b>Mi formación en TICS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	5	12,50%
3	12	30,00%
4	11	27,50%
5	11	27,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La formación en tics en el plantel es media principalmente con el 30%, lo que confirma las conclusiones obtenidas relacionadas a su importancia. Este sin duda es un tema de interés que puede ser incluido en el desarrollo del curso.

**Tabla No. 49-Problemas de estudiantes**

<b>Percibe problemas de estudiantes</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	2	5,00%
2	0	0,00%
3	5	12,50%
4	19	47,50%
5	14	35,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Los problemas en los estudiantes afectan su rendimiento académico, debiendo el docente identificarlos oportunamente para tomar acciones que permitan alcanzar soluciones viables y pertinentes.

Los docentes tienen producto de su conocimiento y experiencia, capacidad para detectar problemas en los estudiantes estableciendo medidas preventivas y

correctivas. El 47,5% de los docentes considera que puede percibir adecuadamente los problemas, lo que les permite realizar acciones para mejorar su desempeño.

**Tabla No. 50- Formación académica**

<b>Es adecuada la formación académica</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	2	5,00%
3	4	10,00%
4	21	52,50%
5	12	30,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La formación académica es requerida y en la actualidad es un indicador básico en el proceso de evaluación y acreditación de los planteles de educación media. Según el Censo Nacional de Instituciones Educativas, el 48% de los planteles se encuentra en procesos de formación de sus docentes, aspecto que es requerido y necesario, pero no suficiente. (Tomada el 26 de septiembre del 2013 de: <http://web.educacion.gob.ec/CNIE/index.php?opt=tab>)

La formación académica que actualmente es desarrollada por el colegio a criterio de los docentes es adecuada. El 52,5% indica que es alta y efectiva, lo que implica que se ha realizado un trabajo fundamental para mejorar sus sistemas y procesos de enseñanza-aprendizaje.

**Tabla No. 51-Proyectos económicos**

<b>Planifica, ejecuta y da seguimiento a proyectos económicos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	2	5,00%
3	7	17,50%
4	19	47,50%
5	11	27,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Existe también un importante seguimiento de los proyectos económicos. El 27,5% indica que son relevantes y deben mantener una atención adecuada para contar con los presupuestos que permitan cumplir varias iniciativas.

**Tabla No. 52-Expresión Oral y escrita**

<b>Es adecuada la expresión oral y escrita</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	3	7,50%
2	1	2,50%
3	0	0,00%
4	18	45,00%
5	18	45,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La expresión oral y escrita es considerada como un elemento importante en el cumplimiento de sus funciones. El 45% considera que tiene una alta importancia debiendo promoverse para mejorar su conocimiento.

**Tabla No. 53-Comprensión de los problemas**

<b>Comprensión de los problemas de los estudiantes</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	1	2,50%
4	18	45,00%
5	21	52,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Como se indicó anteriormente, los docentes en un 52,5% consideran que pueden comprender los problemas de los estudiantes, lo que les permite gestionar acciones para mejorar su situación y rendimiento.

**Tabla No. 54-Formación profesional**

<b>Dispone de adecuada formación profesional</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	18	45,00%
5	22	55,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La formación es para el Ministerio de Educación una de las estrategias para el mejoramiento de la educación a nivel nacional. Su desarrollo ha impulsado programas como EDUCA que se desarrolla en televisión nacional. (Tomado el 26 de septiembre del 2013 de: <http://educacion.gob.ec/estadisticaseducativas/>)

En el plantel, con el 55% de concentración, los docentes consideran que si tienen una formación adecuada, por lo que la realización de cursos debe tender a actualizar sus conocimientos en áreas de interés y necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

**Tabla No. 55-Experiencias y conocimientos**

<b>La planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	2	5,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	14	35,00%
5	24	60,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Se observa que los docentes toman en cuenta los conocimientos de los estudiantes fomentando su participación. El 60% de los docentes considera este aspecto como relevante e imprescindible en el cumplimiento de sus funciones.

**Tabla No. 56-Diagnóstico, sumativa y formativa**

<b>Se emplea evaluación diagnóstica, sumativa y formativa</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	1	2,50%
3	0	0,00%
4	10	25,00%
5	28	70,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La evaluación aplicada es permanente y permite a los docentes obtener una constante retroalimentación. El 70% de los docentes indica que emplea en la actualidad procesos de evaluación que les permite diagnosticar la situación actual.

**Tabla No. 57-Destrezas con criterio de desempeño**

<b>Evalúa destrezas con criterio de desempeño</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	3	7,50%
2	1	2,50%
3	1	2,50%
4	13	32,50%
5	22	55,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La gestión por desempeño es un proceso que permite determinar si los resultados alcanzados se encuentran dentro de lo esperado, admitiendo a la institución académica a atender problemas existentes impulsando su mejoramiento.

En el plantel, 55% de los docentes evalúa las destrezas con criterio de desempeño situación que le permite orientar acciones para alcanzar un rendimiento homogéneo de todos los estudiantes, mejorando los niveles de comprensión por parte de los estudiantes.

**Tabla No. 58-Necesidades educativas especiales**

<b>Identifica estudiantes con necesidades educativas especiales</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	2	5,00%
2	0	0,00%
3	6	15,00%
4	21	52,50%
5	11	27,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Uno de los ejes de desarrollo del Gobierno Nacional es la educación inclusiva, lo que ha incentivado a establecer procesos de revisión en cuanto a accesibilidad, programas, docentes especializados entre otros enfocados a personas con capacidades especiales. Su desarrollo en varios ejes ha sido emulado inclusive por otros países. Programas como Manuela Sáenz son una realidad que muestra que el cambio es viable.

La formación en el plantel es integral. Los docentes con el 52,5% indican que constantemente identifican las necesidades educativas especiales, generando procesos académicos integrales y especializados acorde a las necesidades de sus estudiantes.

**Tabla No. 59-Requerimientos de educación especial**

<b>Para estudiantes especiales se aplica la planificación que es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	6	15,00%
2	0	0,00%
3	12	30,00%
4	12	30,00%
5	10	25,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Son escasos los planteles que a nivel nacional disponen de una planificación especializada en personas con capacidad especial, siendo esta situación una de las principales debilidades del sistema educativo nacional. Según el Censo Nacional de Instituciones Educativas solo el 3% de las evaluaciones dispone de programas en este sentido. (Tomado el 27 de septiembre del 2013 de: <http://reportes.educacion.gob.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=14>)

La planificación especializada es realizada en el plantel, no obstante existe un 30% de docentes que indica que no lo aplica totalmente, lo que debe ser revisado para poder atender las necesidades de los estudiantes, permitiendo que estos alcancen un efectivo rendimiento.

**Tabla No. 60-Macro y micro curricular**

<b>Realiza planificación macro y micro curricular</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	0	0,00%
3	4	10,00%
4	12	30,00%
5	23	57,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La planificación macro y micro curricular es necesaria para organizar todas las actividades necesarias a cumplir. Su desarrollo permitirá alinear los objetivos que el Ministerio de Educación busca en cada plantel académico, siendo su ejecución necesaria para evitar errores que afecten la calidad académica alcanzada.

Al respecto, el plantel realiza una planificación macro y micro curricular situación que representa una guía para orientar el desarrollo de actividades que permitan garantizar efectivos procesos de enseñanza-aprendizaje. El 57,5% de los docentes está al tanto de su importancia e indica que los aplica regularmente.

**Tabla No. 61-Rol de los estudiantes**

<b>Los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	0	0,00%
2	1	2,50%
3	1	2,50%
4	21	52,50%
5	17	42,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La participación actual de los estudiantes es altamente activa según el criterio del 42,5% de los docentes que indican que estos son artífices de su propio aprendizaje, lo que implica una alta participación.

**Tabla No. 62-Funciones y tareas del profesor en el aula**

<b>Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	0	0,00%
2	1	2,50%
3	4	10,00%
4	15	37,50%
5	20	50,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Las funciones del docente son varias enfocadas en fortalecer los procesos académicos, situación para el cual deben disponer de los recursos necesarios para cumplir a cabalidad sus funciones.

El proceso dispone de un claro rol en el proceso educativo en el colegio. El 50% de los docentes indica que conoce las funciones y tareas que debe cumplir, lo que le permite mantener sistemas adecuados de formación.

**Tabla No. 63-Pruebas para la evaluación**

<b>Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	11	27,50%
5	29	72,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El 72,5% de los docentes elabora pruebas para la evaluación y aprendizaje de los alumnos que le permite identificar falencias y debilidades para realizar ajustes que accedan a una mejor comprensión. Se observa que son medios comúnmente utilizados disponiendo el docente de un alto conocimiento sobre su uso.

**Tabla No. 64-Medios visuales**

<b>Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	1	2,50%
3	8	20,00%
4	9	22,50%
5	21	52,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El uso de recursos didácticos basados en medios audio visuales es altamente utilizado por la mayoría de los docentes del plantel. El 52,5% indica que los utiliza continuamente. Los resultados confirman que el desarrollo de cursos relacionados en estos temas puede tener un alto interés.

**Tabla No. 65-Programas**

<b>Diseña programas de asignatura y desarrollo de unidades didácticas</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	2	5,00%
2	0	0,00%
3	4	10,00%
4	12	30,00%
5	22	55,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El 55% de los docentes indica que diseña programas de asignatura y desarrollo de unidades didácticas, lo que implica que dispone de un alto conocimiento sobre estos temas, lo que guarda relación con su nivel de formación.

**Tabla No. 66-Aplicación de acción tutorial**

<b>Aplica acciones de acción tutorial</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	0	0,00%
2	2	5,00%
3	5	12,50%
4	17	42,50%
5	16	40,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La acción tutorial es un proceso de constante seguimiento en donde los estudiantes pueden resolver sus inquietudes contando con la asistencia de un profesional de la materia.

El 42,5% de los docentes indica que continuamente aplica acciones de acción tutorial lo que implica que el contar con un profesional calificado es importante para elevar los modelos académicos buscando resultados adecuados.

### 3.2.2 La organización y la formación

La organización en los procesos de formación es fundamental y responde principalmente a la necesidad de optimizar los recursos disponibles a fin de aprovecharlos para alcanzar los mejores resultados, en este caso capacitar con alto nivel de calidad a la mayor cantidad de personal docente.

Los resultados obtenidos permiten observar que es del interés tanto de docentes como administradores verificar y analizar de manera permanente sus procesos de organización, para establecer las facilidades necesarias que den lugar a la realización de programas tendientes a elevar sus competencias.

En este caso, el 85% de los encuestados confirma que la institución dispone de una estructura enfocada al crecimiento del docente, en donde se ha definido funciones relacionadas al desarrollo de planes para mejorar la práctica docente en los cuales se aplican técnicas didácticas para fomentar la enseñanza práctica, es decir en donde los estudiantes pueden experimentar y comprobar los contenidos del conocimiento adquirido en las diferentes materias.

Estos resultados obtenidos indican que se cuenta en la actualidad con una estructura que permitirá el cumplimiento de programas educativos dirigidos al perfeccionamiento de las competencias de los docentes, aspecto que es fundamental para su desarrollo.

**Tabla No. 67-Estructura organizada institucional**

<b>Analiza la estructura organizativa institucional</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	3	7,50%
2	3	7,50%
3	5	12,50%
4	16	40,00%
5	13	32,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El análisis de las estructuras organizativas es un factor necesario en la evaluación de los planteles educativos, determinando si responden a los requerimientos en cuanto a la formación de estudiantes. En este sentido, el Ministerio de Educación promueve la conformación de estructuras flexibles que permitan adaptarse a las exigencias en

educación descritas en los ejes de desarrollo que establecen los parámetros de evaluación.

El 40% de los docentes señala que constantemente analiza la estructura organizativa, lo que le permite plantear cambios que mejoren su capacidad de gestión y acción dentro del cumplimiento de sus responsabilidades.

**Tabla No. 68-Planes de Mejora**

<b>Diseña planes de mejora de la propia práctica docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	1	2,50%
3	4	10,00%
4	18	45,00%
5	16	40,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El 40% indica que diseña planes de mejora los cuales permiten alcanzar un mejoramiento continuo del colegio, aspecto que representa una fortaleza que debe mantenerse para impulsar medidas que constantemente permitan establecer un desarrollo adecuado en beneficio de todos sus integrantes.

### **3.2.3 La tarea educativa**

La tarea educativa es una función de importantes y diversas actividades enfocadas principalmente en el diseño de programas estructurados orientados a objetivos basados en el perfeccionamiento del ser humano. La educación por lo tanto, es vital para forjar su desarrollo y crecimiento permanente, debiendo establecerse las condiciones necesarias para que se pueda generar espacios de desarrollo de conocimiento y transmisión.

Los resultados alcanzados, determinan que los docentes trabajan en el diseño y aplicación de técnicas didácticas para cumplir con las tareas que permitan la formación constante de todos los participantes en el proceso educativo.

El 42,50% de los docentes han participado en actividades relacionadas con impulsar tareas educativas, lo que permite concluir que existe un alto nivel de compromiso y desarrollo que impulsa al crecimiento constante de la institución.

**Tabla No. 69- Técnicas didácticas**

<b>Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	4	10,00%
2	1	2,50%
3	7	17,50%
4	17	42,50%
5	11	27,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El proceso de evaluación de instituciones educativas establece que las técnicas didácticas implementadas, es un eje de control debiendo este adaptarse a la estructura requerida por el Ministerio de Educación. En la actualidad, según el Censo Nacional de Instituciones Educativas, se conoce que el 79% de las instituciones evaluadas no dispone de técnicas didácticas pertinentes siendo esto una de las principales debilidades. (Tomado el 26 de septiembre del 2013 de: <http://reportes.educacion.gov.ec:8085/reportesPlantilla.aspx?rep=14>)

El 42,5% indica que aplica y diseña técnicas didácticas basadas en la práctica, lo que permite concluir que es importante incorporar actividades en el curso desarrollado para que el docente pueda utilizarlas como recursos en su propia planificación.

**Tabla No. 70-Instrumentos de autoevaluación**

<b>Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	3	7,50%
2	2	5,00%
3	0	0,00%
4	21	52,50%
5	14	35,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La autoevaluación es un proceso propio de cada institución académica para verificar sus niveles de cumplimiento en base a las disposiciones emitidas por el Ministerio de

Educación. Su desarrollo ayuda a determinar debilidades que ameritan ajustes y cambios en sus procesos internos.

El 52,5% de los docentes diseña instrumentos de manera adecuada, lo que implica que tiene un alto conocimiento sobre su uso e importancia. Esta situación de igual manera orienta sobre el desarrollo de cursos, en donde este tema es importante pero no urgente.

**Tabla No. 71-Técnica expositiva**

<b>Utiliza adecuadamente la técnica expositiva</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	0	0,00%
3	3	7,50%
4	18	45,00%
5	18	45,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El 45% utiliza adecuadamente técnicas de enseñanza-aprendizaje lo que implica un alto conocimiento al respecto. La planta docente del colegio es preparada lo que se confirma con los resultados alcanzados en estos cuestionamientos.

### **3.3 Los cursos de formación**

Los cursos de formación son procesos importantes que permiten a sus participantes mantenerse en constante actualización de conocimientos necesarios para mejorar su gestión y cumplimiento de responsabilidades.

Los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central muestran un alto interés en cuanto al cumplimiento y participación de programas que les permitan conocer más sobre procesos y técnicas que faciliten la comprensión de los estudiantes en los temas tratados.

El docente reconoce la importancia en la conformación de procesos debidamente respaldados en estructuras claramente definidas que permitan mejorar su rendimiento, situación que permite concluir que su participación en programas de educación será altamente demandada y requerida.

El 95% de los docentes valora las experiencias obtenidas en programas desarrollados para mejorar el conocimiento conformando un entorno de personal totalmente

dispuesta a aprender, mejorar sus conocimientos y perfeccionar sus habilidades para cumplir de mejor manera con sus responsabilidades.

**Tabla No. 72-Experiencias didácticas**

<b>Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	0	0,00%
3	1	2,50%
4	22	55,00%
5	16	40,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La valoración de la didáctica en las diferentes asignaturas enriquece los procesos de enseñanza-aprendizaje, permitiendo que estos se orienten a alcanzar los objetivos propuestos. Su desarrollo fomenta la atención de los requerimientos de los estudiantes a fin de garantizar un adecuado rendimiento.

El 95% de los docentes valora las diferentes experiencias sobre la didáctica en sus asignaturas, lo que les permite plantear actividades de interés y motivación para sus estudiantes, mejorando sus niveles de comprensión.

**Tabla No. 73- Recursos**

<b>Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen sus objetivos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	1	2,50%
3	2	5,00%
4	17	42,50%
5	19	47,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Los recursos son necesarios para garantizar la realización de varias actividades en función de los objetivos de cada programa. Su disponibilidad es un requerimiento del proceso de evaluación del Ministerio de Educación, lo que genera una necesidad de inversión en el caso de las instituciones privadas y presupuesto en el caso de las

públicas para disponer de lo que se requiera en cada año lectivo. Sin duda este es un factor que ha presentado serios problemas para los diferentes planteles en donde los recursos son generalmente escasos.

El 47,5% de los docentes utilizan recursos para que los estudiantes puedan practicar el conocimiento adquirido. El planteamiento de un curso sobre TICS puede ser una importante alternativa para que dispongan de nuevas alternativas para desarrollar actividades en las diferentes asignaturas.

**Tabla No. 74-Problemas reales**

<b>El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	5	12,50%
4	13	32,50%
5	22	55,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

El razonamiento lógico es un proceso en donde el estudiante aprende a tomar decisiones en base al análisis de los elementos que encuentra en su entorno. En este caso, el 55% de los docentes utiliza problemas reales para permitir que los estudiantes tengan una relación efectiva con su entorno. El uso del razonamiento lógico es una alternativa altamente utilizada como un mecanismo para permitir que los estudiantes puedan prepararse de manera adecuada.

**Tabla No. 75-Comunicación**

<b>Diseña estrategias que fortalecen la comunicación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	3	7,50%
4	19	47,50%
5	18	45,00%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La comunicación efectiva es necesaria para fortalecer los procesos de enseñanza. Su desarrollo se fundamenta en generar un entorno que permita brindar seguridad y confianza en cada estudiante motivando su participación.

En este caso, el 45% de los docentes diseña estrategias que fortalecen la comunicación. Se observa que una de las preocupaciones de los docentes es establecer áreas de constante participación de los estudiantes para poder generar conocimiento a través de su interés.

**Tabla No. 76-Plantea objetivos**

<b>Plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
1	1	2,50%
2	0	0,00%
3	2	5,00%
4	4	35,00%
5	3	57,50%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100,00 %</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Es fundamental plantearse objetivos relacionados a las exigencias del Ministerio de Educación, para alcanzar procesos de calidad que permitan elevar los niveles de educación. Esta es una responsabilidad de cada institución misma que debe establecer las acciones que sean necesarias para cumplir con todas las disposiciones existentes.

El 57.5% de los docentes plantea objetivos, lo que implica que su gestión se basa en una planificación definida lo que determina su organización en el cumplimiento de sus funciones.

## **CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 Conclusiones

En base a los objetivos planteados, se presentan las conclusiones obtenidas del estudio realizado:

- Con relación a las necesidades formativas, el 97,50% de los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central se dedica exclusivamente a tareas de la docencia, factor que es una fortaleza en el sentido de que destina su tiempo para fortalecer los procesos internos buscando mejorar la calidad académica. Esta situación ha sido viable en función de que el 82,50% mantiene un nombramiento fijo, lo que implica estabilidad, permitiendo que este pueda desarrollarse efectivamente.
- El 90% de los docentes trabaja a tiempo completo, situación que ha permitido una involucración más efectiva en el plantel y en los requerimientos para mejorar su gestión. Esta situación ha sido posible en la medida que la planta docente en su mayoría, goza de titulación académica situación que es un factor requerido. Sin embargo, como es natural, los cambios constantes en la tecnología, los procesos académicos y las metodologías de estudio han generado una amplia necesidad de actualización, la cual se requiere sea desarrollada de manera presencial con el 42,50% de aceptación.
- Con respecto al análisis de formación, el estudio permitió conocer que el 48% de los docentes busca constantemente mejorar sus competencias, siendo la realización de cursos una alternativa altamente utilizada en el plantel, que goza de la aprobación y apoyo de los directivos.
- Dentro de los niveles de conocimiento de los docentes, se observó que el 30% de los docentes tiene un conocimiento básico de las tecnologías de información y comunicación, aspecto que no permite incorporar este tipo de recursos en su planificación y por ende esta situación afecta a la calidad educativa, más cuando estos recursos en la actualidad son altamente requeridos.
- Se observa que los docentes disponen de amplios conocimientos sobre metodologías de enseñanza, permitiendo identificar los problemas que en la actualidad tienen los estudiantes. Para ello, el 70% de los docentes aplica procesos de evaluación que le permiten diagnosticar la situación actual. Estos procesos de igual manera, establecen áreas en las cuales el docente debe mejorar sus conocimientos para poder establecer programas que permitan

corregir situaciones que se presentan en la actualidad y que afectan el rendimiento de los estudiantes.

- En cuanto a la organización y formación se observa que el 40% de los docentes en la actualidad diseña planes de mejora, por lo que su constante capacitación es necesaria para fomentar procesos de desarrollo integral que permitan a los estudiantes contar con mecanismos adecuados para adquirir conocimiento. Esta situación releva la importancia en la constante formación del docente ya que sus funciones no solo se enfocan a la enseñanza sino también fortalecen los procesos que permitan prestarla.
- La tarea educativa indica que el 42,50% de los docentes han participado activamente en programas de formación por lo que su desarrollo es viable, no presentándose mayores resistencias que puedan afectar su desarrollo.
- Los estudios desarrollados muestran que los docentes tienen interés en mejorar sus competencias, buscando mediante su formación mejores oportunidades de desarrollo. En la actualidad, el 47,5% de los docentes utilizan TICS en sus procesos de enseñanza lo que puede mejorarse si se desarrollan programas relacionados a este tema.

#### **4.2 Recomendaciones**

Buscando proponer alternativas que contribuyan a mejorar los procesos de formación permanente de los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central y acorde a las conclusiones obtenidas se formulan las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda que los docentes inicien un proceso de autoevaluación interna para determinar los resultados de su gestión, a fin de verificar las áreas críticas que ameriten un fortalecimiento dando lugar a procesos de capacitación pertinentes acorde a sus necesidades.
- Con la base de docentes a tiempo completo se propone establecer diálogos en los cuales se fomente la educación permanente tomando como referencia el conocimiento y experiencia de cada uno de ellos, permitiendo que otros docentes puedan beneficiarse en la participación de programas realizados internamente.

- Se recomienda que el Colegio Menor de la Universidad Central establezca relaciones con instituciones de educación superior, a fin de permitir que sus docentes puedan beneficiarse de programas de capacitación en diversos temas que sean de su interés.
- Es necesario desarrollar programas enfocados en TICS, tomando en cuenta que los actuales niveles de conocimiento no son altos, siendo una debilidad determinada en el estudio realizado.
- Se recomienda que los programas desarrollados cuenten con una estructura y planificación académica clara, en donde se despliegue y aplique un proceso de evaluación que permita determinar los resultados alcanzados por cada docente.
- Es importante que los programas de capacitación sean difundidos con claridad, determinando los objetivos que se pretende alcanzar con la participación de los docentes para motivarles a inscribirse en los mismos.

## **CAPÍTULO V: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

## **5.1 Tema del Curso**

Pedagogía de la educación mediante el uso de Tecnologías de Información y Comunicación TICS.

## **5.2 Modalidad de Estudios**

La modalidad de estudios propuesta es presencial, mediante el cumplimiento de un sistema modular que se enfoca a entregar competencias específicas relacionadas a los objetivos de capacitación del programa propuestos.

## **5.3 Objetivos**

### **5.3.1 General**

Actualizar las competencias de los docentes del Colegio Menor de la Universidad Central en las pedagogías de la educación mediante el uso de TIC'S, para incorporar nuevos recursos que mejoren la integración y comprensión de los estudiantes en las diferentes materias que integran la planificación académica vigente.

### **5.3.2 Específicos**

- Fomentar el uso de TIC'S para mejorar la comunicación entre los estudiantes en el cumplimiento de sus tareas.
- Incentivar el uso de TICS en docentes para aprovechar sus recursos en la explicación de temas incluidos en la planificación académica.
- Identificar los TICS educativos existentes y como estos pueden aportar a cumplir con los objetivos de la planificación académica.

## **5.4 Dirigido a:**

### **5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios**

Acorde a los niveles de formación encontrados en el estudio, el curso está dirigido al nivel tres, es decir a docentes con un nivel de experiencia superior a 5 años en el

desarrollo y utilización de recursos didácticos, uso de tecnologías y programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes.

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

Los recursos técnicos requeridos para el efectivo desarrollo del curso propuesto son:

- Computadora
- Proyector
- Servicio de Internet Banda Ancha.

#### **5.5 Breve descripción del curso**

##### **5.5.1 Contenidos del Curso**

El programa de capacitación está conformado por módulos en base al cumplimiento de la siguiente estructura académica:

##### **Módulo I:** La pedagogía mediante el uso de TIC'S

###### **Temas:**

- Definición de TIC'S
- TIC'S en la educación
- Ventajas del uso de TIC'S en la educación
- Como utilizar adecuadamente las TIC'S en el aula
- Ejercicios aplicables.

##### **Módulo II:** Uso de las TIC'S

###### **Temas**

- Incorporar TIC'S en la pedagogía
- Como coordinar el uso adecuado de las TIC'S
- Incentivar el uso de TIC'S en el aula
- Ejercicios aplicables

##### **Módulo III:** Evaluación del estudiante mediante el uso de TIC'S

###### **Temas**

- Como evaluar el desempeño del estudiante utilizando TIC'S

- Como incentivar el trabajo en equipo mediante el uso de TIC'S
- Como identificar falencias en la comprensión del estudiante mediante el uso de TIC'S.
- Ejercicios aplicables.

El programa de capacitación está conformado de tres módulos en donde el docente recibe una capacitación completa que le permite aprender la importancia de la pedagogía mediante el uso de TIC'S.

Como se puede observar en el detalle de los temas contenidos en los diferentes módulos, la capacitación incluye ejercicios prácticos para que cada uno de los temas pueda ser practicado, permitiendo al docente reconocer los beneficios del uso de herramientas relacionadas a la tecnología.

**Tabla No. 77-Pedagogía**  
Módulo I

La pedagogía mediante el uso de Tics

<b>Tema</b>	<b>Subtemas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Evaluación</b>
Definición de Tics	Definición de Tecnología	Ejercicios de participación en base a preguntas y respuestas	Participación de los docentes
	Definición de Información		
	Definición de Comunicación		
	Breve Reseña Histórica del avance de la tecnología en el Mundo	Desarrollo de una presentación de la evolución de las Tics	Presentación Individual
Tics en la Educación	Beneficio de las Tics aplicadas en la educación	Comparativo del uso y no uso de Tics	Charla de evaluación
	Uso de las tics como un recurso didáctico	Modelos de uso de las Tics	Test de opciones
	Formas para mejorar el interés del estudiante en función del uso de tics	Ejercicios para incentivar la participación del estudiante	Participación de los docentes
Ventajas del uso de Tics en la educación	Descripción del uso de Tics y sus beneficios	Aplicativo de Tics	Plan de Bloque desarrollado
	Procesos de organización del aula de trabajo	Ejercicio de modelo de organización	
Como utilizar adecuadamente las Tics en el aula	Áreas de estudio en las que pueden utilizarse las Tics	Corrección del plan de bloque	Ajuste del Plan de Bloque
	Organización de las actividades en base al uso de Tics	Ajuste del plan de bloque	
Ejercicios Aplicables	Ejercicios por cada tema	Ejercicio de aplicación	Resultados en desempeño de los ejercicios

## Módulo II

## Uso de las Tics

<b>Tema</b>	<b>Subtemas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Evaluación</b>
Incorporar las Tics en Pedagogía	Herramientas disponibles por área de estudio	Preguntas y respuestas	Participación del docente
	Uso eficiente de las Tics para incentivar al estudiante	Tipos de Tics y su uso	Test en grupo
	Incorporación de las Tics en la planificación académica	Incorporar Tics en la planificación	
Como coordinar el uso adecuado de Tics	Control del uso de Tics	Desarrollo una estructura de uso	Evaluación de la estructura
Incentivar el uso de Tics en el aula	Como motivar a los estudiantes	Ejercicios de simulación	Ensayo de evaluación
	Como incentivar el uso de Tics en estudiantes	Proceso de motivación al estudiante	
Ejercicios Aplicables	Ejercicios por cada tema	Ejercicio de aplicación	Resultados en desempeño de los ejercicios

<b>Tema</b>	<b>Subtemas</b>	<b>Actividades</b>	<b>Evaluación</b>
Como evaluar el desempeño del estudiante utilizando Tics	Construcción de un proceso de evaluación	Desarrollo de un modelo de evaluación	Resultado del modelo y aplicabilidad
	Áreas de evaluación		
	Instrumentos para evaluar el desempeño		
Como incentivar el trabajo en equipo mediante el uso de Tics	Conformar equipos de estudiantes	Simulación de equipos	Desempeño en la simulación
	Metodología de trabajo en base al uso de Tics	Evaluación de la participación	Preguntas y Respuestas
	Uso de las tics en base de equipos coordinados	Distribución de funciones	
Como identificar falencias en la comprensión del estudiante mediante el uso de Tics	Participación individual y colectiva	Identificación de interés del estudiante	Ensayo de Tema
	Evaluación del rendimiento del estudiante	Adecuado uso de Tics	
Ejercicios Aplicables	Ejercicios por cada tema	Ejercicio de aplicación	Resultados en desempeño de los ejercicios

Fuente: Aquiles, 2008: p.57

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

### 5.5.2 Descripción del Curricular Vitae del tutor que dictará el curso

Para el cumplimiento de la capacitación se ha definido como tutor al Dr. Lucciano Lannuzelli Paz quien tiene el siguiente perfil:

Apellidos: Lannuzelli Paz

Nombres: Lucciano Andrés

Título: Máster en Gestión Educativa

Máster en Sistemas Informáticos Educativos

Licenciado en Pedagogía

Experiencia:

Docente Permanente Colegio Francés Quito

Docente en Charlas de Pedagogía

Colegio América

Colegio Americano de Guayaquil

Colegio Buque Mayor Guayaquil

**Proyectos:**

- Seminario Mayor para la adopción de TIC´S en la educación
- Asesoría en la implementación de recursos tecnológicos para la educación en colegios de Guayaquil y Quito
- Seminario para la adopción de TICS en la educación
- Educación aplicada al uso de tecnologías .

### 5.5.3 Metodología

La metodología implementada se sustenta en la aplicación de procesos totalmente prácticos, en donde el docente participante pueda identificar el uso adecuado de las TIC´S y como estas apoyan a la pedagogía en el aula. Para ello, el método principal será el descriptivo y de exploración. En el primer caso, se fundamentará en explicar los detalles propios de las herramientas estudiadas y como estas pueden incentivar al estudiante comprendiendo los diferentes temarios requeridos. Por su parte, el método de exploración fomenta la práctica del docente en el uso de las TIC´S, como recurso

en la educación, realizando pruebas de las diferentes herramientas disponibles para que estas puedan ser totalmente comprendidas a fin de garantizar un uso eficiente.

En cada uno de los módulos desarrollados se ha buscado mantener una relación entre los procesos pedagógicos con TIC'S, a fin de que estos puedan incorporarse en las funciones y actividades desarrolladas por el docente, fomentando su comprensión e incentivando su utilización.

Como se puede apreciar, la metodología propuesta establece una incorporación de las TIC'S en los procesos educativos de la institución, para alinear los procesos académicos a exigencias propias de la sociedad, permitiendo formar a los estudiantes, acorde a las nuevas tendencias existentes. Fomenta, el conocimiento del docente de las herramientas disponibles con el objetivo de que estas puedan aportar a cumplir los objetivos académicos planteados.

#### **5.5.4 Evaluación**

El proceso de evaluación tiene el objetivo principal de garantizar que los niveles de conocimiento adquiridos están acorde con las exigencias del programa, permitiendo que los docentes participantes puedan utilizar con propiedad los conocimientos adquiridos.

Como se mencionó anteriormente, el programa principalmente se realizará de manera práctica, por lo que el proceso de evaluación también contendrá parámetros que permitan medir este proceso.

En este sentido, el proceso de evaluación desarrollado está conformado por dos elementos básicos de medición que se describen a continuación:

- Evaluación de conocimiento
- Evaluación de aplicación

#### **Evaluación de conocimiento:**

La evaluación del conocimiento se basa en determinar si los diferentes temarios han sido entendidos por el docente. Para este proceso, se realizará al final de cada módulo un test escrito en donde el participante seleccionará opciones en base a la formulación de preguntas específicas.

### **Evaluación de aplicación:**

El test de aplicación es fundamental para verificar el uso del conocimiento adquirido y se basa en la realización de ejercicios prácticos en función de los temarios analizados en cada módulo.

En este caso, el docente responsable propone ejercicios frente a situaciones específicas, que pueden solventarse en base a los conocimientos adquiridos verificando el nivel de respuesta de los participantes.

Los procesos de evaluación están enfocados a determinar la existencia de debilidades en el conocimiento adquirido, a fin de establecer mecanismos complementarios que permitan su nivelación inmediata garantizando sólidas bases para certificar su formación.

La evaluación es un proceso individual en donde el participante tendrá la obligación de cumplir con los diferentes mecanismos, situación que brindará adecuada información a los responsables para poder planificar el cumplimiento de correcciones necesarias que sean detectadas.

### **5.6 Duración del Curso**

Para brindar las garantías necesarias que permitan cumplir con un sistema de capacitación eficiente se ha definido que sea cumplido en base al siguiente esquema de trabajo:

#### **Tabla No. 78-Datos técnicos del módulo**

**Duración del Módulo:** 3 meses

**Días de capacitación:** Sábado

**Horas de Capacitación:** 4 Horas

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Como se puede observar en el detalle del sistema modular desarrollado, este tiene una duración total de tres semanas de constante preparación en un sistema conformado por un día con un total de 4 horas. Se ha seleccionado que se dicte el día sábado por que facilita la presencia de los docentes, aspecto necesario para cumplir con el programa.

La propuesta desarrollada conforma un programa de capacitación intenso ya que el objetivo trazado requiere de una sólida preparación, para que el docente tenga un adecuado conocimiento y aporte a la formación de los estudiantes.

### 5.7 Cronograma

El desarrollo de los programas se efectuará a principio del año lectivo 2013-2014 acorde al cumplimiento del siguiente cronograma:

**Tabla No. 79- Programación Académica**

<b>Módulo</b>	<b>Fecha de Inicio</b>
Primer Módulo	5 de octubre 2013
Segundo Módulo	12 de noviembre 2013
Tercer Módulo	19 de diciembre 2014

Módulos	OCT				NOV				DIC				ENE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Primer Módulo																
Segundo Módulo																
Tercer Módulo																

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

La planificación se establece con las fechas de inicio y fin de cada módulo. Si bien es cierto, la planificación determina los días y los horarios definidos, se pueden efectuar variantes conforme al desarrollo propio de los programas, para lo cual se mantendrá un proceso permanente de evaluación del programa, a fin de determinar si se requieren realizar cambios que mejoren su desarrollo

Como es natural, los cambios se efectuarán en beneficio de los docentes participantes en función a la existencia de eventos no previstos, que pueden alterar el funcionamiento del programa.

## 5.8 Costos del Curso

Tabla No. 78-Recursos Humanos

<b>Recursos Humanos</b>			
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo total</b>
Personal de Apoyo en Desarrollo	5	\$ 318,00	\$ 1.590,00
<b>Recursos Fungibles</b>			
Material Impreso	40	\$ 35,00	\$ 1.400,00
Material entregable (Esferográfico, hojas)	40	\$ 10,00	\$ 400,00
Cd's	40	\$ 1,50	\$ 60,00
Copias	120	\$ 0,09	\$ 10,80
Alimentación	40	\$ 4,00	\$ 160,00
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 3.620,80</b>

Elaborado por: Dr. Asdrúbal Cadena Romero

Los costos del equipo técnico no han sido incorporados debido a que se utilizarán los disponibles en el colegio. El financiamiento del curso propuesto será asumido por los recursos propios del Colegio Menor de la Universidad Central, mismos que son totalmente viables. Como se puede observar no se ha incluido software especializado debido a que se utilizará el Open Source mismo que es de libre circulación.

## 5.9 Certificación

El curso está, diseñado para una asistencia de 40 docentes simultáneamente, debiendo cumplirse todos los módulos y aprobarse acorde a los procesos de evaluación definidos, los cuales permitirán aprobar el programa y recibir la certificación respectiva.

Cada módulo contendrá actividades de ejercicio práctico que han sido incluidos en la planificación académica, los cuales no serán calificados; sin embargo si representan un requisito su desarrollo para la aprobación del mismo. En este caso, se fomentará el trabajo en equipo para que estos sean cumplidos de manera adecuada con la asesoría permanente del docente a cargo.

## 5.10 Bibliografía de la propuesta

Cárdenas, M, (2010), *El rol del docente en la formación media*, Lima-Perú, Estudios Académicos Malcolm Baldrige.

Cox, R, (1987), *Modelos de Necesidades Formativas*, Estados Unidos, Ediciones Aplicadas Académicas Unidas.

D'Hainaut, (1985), *Modelo de Necesidades Formativas*, Estados Unidos, Estudio Académico Desarrollado para el bienestar académico.

Pérez, R, (2001), *Modelos de Necesidades Formativas*, Madrid-España, Educational Project Administration.

Ruiz, R, (2002), *El cambio de la Educación, Plataforma de Nuevas Tecnologías y su rol en la sociedad*. San José-Costa Rica, Ed. Estudios AER.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta de Fortín, I, (2009), *Las necesidades formativas y su importancia*. Buenos Aires-Argentina, Editorial OmaStrauss, Estudios Aplicados.
- Aldefer, C, (2003), *Psicología en el Talento Humano*, Estados Unidos, Ediciones América Unida, Estudio de la clasificación de las necesidades.
- Álvarez, H, (2010), *La globalización y su incidencia*, Buenos Aires-Argentina, Estudios Económicos Modernos. Universidad de Córdoba.
- Aquiles M, (2008), *Estrategia para la preparación de docentes*, Lima-Perú, Universidad de Trujillo.
- Barbaibar, M, (2005), *Los requerimientos de formación del docente moderno*. Estados Unidos, Ediciones Rossett Management.
- Cárdenas, M, (2010), *El rol del docente en la formación media*, Lima-Perú, Estudios Académicos Malcolm Baldrige.
- Castañer, M, (2002), *Profesionalización de la enseñanza*, Madrid-España, Ed. Educativa, Resultados de Estudios Desarrollados para la Calidad Académica.
- Cox, R, (1987), *Modelos de Necesidades Formativas*, Estados Unidos, Ediciones Aplicadas Académicas Unidas.
- D'Hainaut, (1985), *Modelo de Necesidades Formativas*, Estados Unidos, Estudio Académico Desarrollado para el bienestar académico.
- Diggory, F, (2007), *La Sociedad del Conocimiento*, Estados Unidos, Ediciones Global Studies Application. Estados Unidos.
- Domínguez, R, (2010), *Las necesidades individuales de las personas*, Bogotá-Colombia, Estudios de las Necesidades del Ser Humano y su satisfacción.
- Enríquez, M, (2004), *Tipos de Liderazgo en la Educación*, España-España, Ed. Retenisa, Estudios Académicos.
- García, C, (2004), *La conformación de una institución educativa*, Bogotá-Colombia, Ediciones Mayores para la Educación de Calidad.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)*, Publicaciones Jurídicas, Actualización No.12-2012
- López, J, (2009), *Planificar la Formación con calidad*, Lima-Perú, Educación de Calidad aplicada a la formación de nivel medio.

- López, M, (2008), *Los recursos inmersos en la educación. Planificación Académica*. Montevideo-Uruguay, Modelo de Gestión Académico.
- Manú, M, (2009), *Necesidades Formativas del Docente*, Estados Unidos, Ed. Estudios Unysis Global Educational Project.
- Martínez, J, (2006), *El liderazgo educativo*, México-México, Ed. Educación 2000, Estudios para el desarrollo de una educación en valores.
- Maslow, A, (2001), *Motivación y Personalidad. Ediciones aplicadas a los estudios de las necesidades del ser humano*, España-España, Prentice Hall.
- Mínguez, A, (2009), *La educación*, Santiago de Chile-Chile, Universidad de Valparaíso. Estudios para el fortalecimiento de la educación básica y media.
- Nicassio, G, (2010), *La formación como un proceso requerido en la vida*, México-México, Edición Estudios Sociales. Aplicación directa en la vida.
- Pérez, R, (2001), *Modelos de Necesidades Formativas*, Madrid-España, Educational Project Administration.
- Ruiz, R, (2002), *El cambio de la Educación, Plataforma de Nuevas Tecnologías y su rol en la sociedad*. San José-Costa Rica, Ed. Estudios AER.
- Sallenave, J, (2009), *Procesos de Formación del Ser Humano*, España-España, Ed. Biblioteca formativa especializada.
- Varela, M, (2008), *Procesos de capacitación*, Lima-Perú, Ed. Perfeccionamiento de las competencias del docente.
- Zabala, R, (2003), *Tipos de Formación, Clasificación y Descripción. Docentes Unidos de América*, Bogotá-Colombia, Ed. Estudios para el Docente Americano.

**ANEXOS**

**Anexo No. 1- Imágenes Colegio Menor Universidad Central**



**Foto No. 1-Exteriores Colegio Menor Universidad Central**



**Foto No. 2-Exteriores Colegio Menor Universidad Central**



**Foto No. 3-Corredor principal patios Colegio Menor Universidad Central**



**Foto No. 2-Patio Central Colegio Menor Universidad Central**



Foto No. 3-Aulas académicas Colegio Menor Universidad Central



Foto No. 4-Estudiantes Colegio Menor Universidad Central



**Foto No. 5-Clase magistral Colegio Menor Universidad Central**



**Foto No. 6- Aula Académica Colegio Menor Universidad Central**



**Foto No. 9-Laboratorio Informático Colegio Menor Universidad Central**



**Foto No. 7-Inspección General Colegio Menor Universidad Central**

## Anexo No. 2- Petición de Autorización al Rector de la Institución Educativa para realizar la investigación.

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo 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 imperecederas.

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Loja, diciembre de 2012

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

*Autorizado*  
*Elizabeth Espinel Artas*

10-12-2012.

Mgs. ELIZABETH ESPINEL ARTAS



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 imperecederas.

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

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



### Anexo No. 3- Autorizaciones



Matriz de resultados. Cadena Asdrúbal.xls

[Ver en línea](#)

[Descargar como zip](#)

Señores Equipo de Planificación.

De mi consideración:

Me permito enviar a ustedes la Matriz de Resultados obtenidos de las cuarenta encuestas realizadas al Personal Docente del Colegio Menor Universidad Central. Esperando una respuesta para continuar con el "Proyecto de Grado I", me suscribo de ustedes.

Atentamente,

Maestrante: Asdrúbal Ricardo Cadena Romero

Institución educativa a investigar: Colegio Menor Universidad Central

Rector: Mgs. Elizabeth Espinel Armas

Teléfono institucional: 2520996- 2561927 Ext. 16

Dirección de la institución educativa: Provincia de Pichincha, cantón Quito, parroquia Belisario Quevedo. Calle: Bolivia s/n y Eustorgio Salgado.

Número total de docentes de bachillerato: 43 profesores

© 2013 Microsoft

[Terminos](#)

[Privacidad](#)

[Desarrolladores](#)

[Español](#)

necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.com)

[Agregar a contactos](#)

07/01/2013

Para: Asdrúbal Ricardo Cadena Romero

Buenos días La información ha sido receptada, no obstante puede continuar con su trabajo. Saludos cordiales, Equipo de planificación Investigaciones - educación Universidad Técnica Particular de Loja



De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Enviado: lunes, 07 de enero de 2013 8:46:16

Para: Asdrúbal Ricardo Cadena Romero (acadenar1@hotmail.com)

## Anexo No. 4–Formatos del Cuestionario



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

Código del Investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

<b>1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:</b> _____								
<b>1.2. Provincia:</b> _____				<b>Ciudad:</b> _____				
<b>1.3. Tipo de institución:</b>								
Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4	
<b>1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:</b>								
Bachillerato en ciencias				5	Bachillerato técnico			6
<b>1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:</b>								
<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____							5	
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>								
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19	
<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>								
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30	
ee. Otra, especifique cuál: _____							31	
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>								
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial	32	hh. Informática	33	
ii. Otra, especifique cuál: _____								
<b>Bachilleratos Artísticos</b>								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál: _____							38	
<b>1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:</b>								
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____					NO	2

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	SI	15	NO	16		
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	17	2°	18	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: _____	5	Otras, especifique: _____			13

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: _____							
4.1.2. Totalización en horas (aproximado): _____							
En cuanto al último curso recibido:							
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: _____							
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: _____							
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:							
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique: _____							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 mi especialidad	11
Gerencia/Gestión educativa	4	Evaluación del aprendizaje	8	Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	12
				Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	13

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

*(Marque una alternativa)*

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

