



# **UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

## **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**SEDE CUENCA**

**ÁREA SOCIOHUMANISTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Técnico Ricaurte”, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, período  
2012- 2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA**

**AUTORA: Delgado Martínez, Liliana Bersabé.**

**DIRECTOR: Quizphe Vasquéz, José Plutarco, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

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

Magister.

José Plutarco Quizphe Vasquéz.

**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 Técnico Ricaurte”, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012- 2013 realizado por Delgado Martínez Liliana Bersabe; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Delgado Martínez Liliana Bersabé, declaro ser autor(a) de la presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Ricaurte, de la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013., de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo José Plutarco Quizpe Vasquez, Mgs. director (a) 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.....

Autora: Delgado Martínez Liliana Bersabé

Cédula: 1715364400

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi especial agradecimiento a Dios que ha guiado mi camino, mi familia que sido un apoyo durante, este proceso de mi vida y poder culminar la maestría sin importar lo difícil que haya podido se han sabido levantarme en cada caída, a los profesores de la Universidad Técnica Particular de Loja, en especial a mi Director de Tesis José Quizphe Mgs, quienes con su aporte valioso en conocimientos y experiencia me han sabido guiar para conseguir una meta más en la vida.

Liliana B. Delgado M.

### **DEDICATORIA**

Este presente trabajo dedico a mi padre Marco por el apoyo incondicional en esta etapa, mis hermanos Jairo y David por el apoyo, a mis hijos Rafael y Sebastián que son la fuerza y el motor que tengo en la vida para seguir adelante y superarme día a día

Liliana B. Delgado M.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	PAG.
PORTADA	i
APROBACION DEL DIRECTOR	li
AUTORIA Y CESION DE DERECHOS	lii
AGRADECIMIENTO	lv
DEDICATORIA	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	lx
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	7
1.1.4 Necesidades formativas del docente	8
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	9
1.2 Análisis de las necesidades de formación	10
1.2.1 Análisis organizacional	10
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	11
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	12
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	13
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	14
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	15
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI –Plan decenal)	16
1.2.2 Análisis de la persona	17
1.2.2.1 Formación profesional	17

1.2.2.1.1	Formación inicial	18
1.2.2.1.2	Formación profesional docente	18
1.2.2.1.3	Formación técnica	19
1.2.2.2	Formación continua	20
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	20
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	21
1.2.2.5	Características de un buen docente	22
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	23
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	24
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	25
1.2.3.1	La función del gestor educativo	26
1.2.3.2	La función del docente	27
1.2.3.3	La función del entorno familiar	28
1.2.3.4	La función del estudiante	29
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	30
1.3	Cursos de formación	31
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente	32
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	32
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	33
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	34
CAPITULO 2: METODOLOGÍA		35
2.1	Contexto	36
2.2	Participantes	37
2.3	Diseño y métodos de investigación	43
2.3.1	Diseño de la investigación	44
2.3.2	Métodos de investigación	44
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	44
2.4.1	Técnicas de investigación	44
2.4.2	Instrumentos de investigación	44
2.5	Recursos	45

2.5.1	Talento humano	45
2.5.2	Materiales	46
2.5.3	Económicos	46
2.6	Procedimiento	46
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		48
3.1	Necesidades formativas	49
3.2	Análisis de la formación	57
3.2.1	La persona en el contexto formativo	57
3.2.2	La organización y la formación	59
3.2.3	La tarea educativa	63
3.3	Los cursos de formación	66
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN		71
4.1	Tema del curso	72
4.2	Modalidad de estudios	72
4.3	Objetivos	72
4.4	Dirigido a:	72
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	73
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	73
4.5	Breve descripción del curso	73
4.5.1	Contenidos del curso	74
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	82
4.5.3	Metodología	82
4.5.4	Evaluación	84
4.6	Duración del curso	84
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse	85
4.8	Costo del curso	85
4.9	Certificación	86
4.10	Bibliografía	86
CONCLUSIONES		87
RECOMENDACIONES		88
BIBLIOGRAFÍA		89
ANEXOS		91

## RESUMEN

Esta tesis contempla un estudio descriptivo sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se buscó una institución que cumpliera con los parámetros establecidos por Universidad Técnica Particular de Loja, seleccionando el Colegio “Técnico Ricaurte”, provincia del Azuay, parroquia Ricaurte, en el periodo 2012-2013.

El objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, partiendo de esto se identificó las situaciones insatisfactorias de la persona, organización y tarea educativa, se planificó sistemáticamente antes de realizar una acción de intervención con el diagnóstico de las necesidades de formación que sirvió como hilo conductor, se comparó los resultados obtenidos a través de una encuesta aplicada a diecisiete docentes que permitieron realizar un informe confiable y válido sobre la realidad del colegio.

En conclusión, se realizó un curso de formación basada en las respuestas de los docentes, quienes manifestaron su poca experiencia en cuanto a la planeación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos con el uso de las nuevas tecnologías. Este curso fue de manera semi-presencial debido a que no disponían del tiempo.

**Palabras claves:** análisis de la persona, tarea educativa, organización.

## **ABSTRACT**

It's thesis provides a descriptive study on the training needs of teachers in high school, an institution that meets the parameters established by Technical University of Loja was sought by selecting the "Technical Ricaurte" , Azuay province , parish Ricaurte, College at the period 2012-2013.

The objective is to analyze the training needs of teachers of high school educational institutions of the country, starting this unsatisfactory situation of the individual, organizational and educational work was identified, systematically planned before performing an action intervention with the diagnosis of training needs that served as a guide, the results obtained through a survey of seventeen teachers allowed for a reliable and valid report on the reality of the school was compared.

In conclusion, a course based on the responses of teachers who expressed little experience in planning, implementation and monitoring of educational projects with the use of these new technologies was conducted. This course was semi - in person because they do not have the time.

**Keywords:** analysis of the individual, educational work , organization

## INTRODUCCIÓN

El sistema de educación del Ecuador, en la actualidad los cambios relevantes con el propósito de alcanzar una educación integral del conocimiento y de la información; avanzando cada vez más rápido en ámbitos metodológicos, tecnológicos, de infraestructura entre otros; pretendiendo incrementar y mejorar en todos los niveles de educación. Entre los cambios significativos en el sistema tenemos 1) en nivel inicial (0-5 años), en la actualidad se ha cambiado la modalidad guardería, en la que se primaba el cuidado de los niños/as a generar nociones básicas en esta etapa importante del desarrollo del niño como un centro de desarrollo infantil. 2) en el nivel básico la generación de centros de educación mediados a través de la TIC como una herramienta para el aprendizaje, por ejemplo, las Unidades Educativas del Milenio, que también incluyen el nivel previo y posterior. 3) en el nivel de bachillerato, las titulaciones se han unificado a nivel nacional donde los estudiantes tiene que elegir por un bachillerato unificado o un bachillerato técnico, siendo la formación interdisciplinaria que reciben les permita a los jóvenes explotar sus capacidades y habilidades facilitándoles en el primer caso el acceso a una educación superior de calidad y en el segundo a emprender en el mundo profesional. 4) en el nivel superior (o tercer nivel) existe un proceso de selección a través de evaluaciones y un paso previo a quienes no aprueben, que es el sistema de nivelación nacional de educación superior. Los cambios mencionados modifican conductas tanto de usuarios del sistema como los responsables de los mismos.

En el proceso de cambio que atraviesa el sistema de educación, el elemento más importante es el docente, el cual debe estar capacitado y ser competente para guiar y formar a los estudiantes, orientándolos y apoyándoles a que sean capaces de adaptarse y enfrentarse a las exigencias del proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes niveles de educación. En nuestra realidad estamos atravesando una renovación generacional, por lo que es imprescindible el fortalecimiento del talento humano como se menciona en el compendio mundial de la educación de la UNESCO (2011) "los países que enfrentan el envejecimiento de su fuerza docente deberán prever una importante pérdida de recursos humanos en el sistema educativo a futuro y reclutar una gran cantidad de docentes jóvenes quienes, a su vez, deben ser formados y apoyados por un número suficiente de docentes más experimentados"

Siguiendo esa lógica, el presente trabajo investigativo identificó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Ricaurte, ubicado en la parroquia del mismo nombre, perteneciente al cantón Cuenca, provincia del Azuay, con 17 participantes que colaboraron directamente con la recolección de datos.

La investigación se orientó por los objetivos: 1) Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. 2 Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. 3) Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada. A través de una revisión bibliográfica se conceptualizaron las necesidades de formación de docentes, identificando las variables con las que se levantó la información; permitiendo, finalmente, elaborar una propuesta de capacitación para la solución a las dificultades de formación encontradas.

Los resultados se obtuvieron aplicando una encuesta anónima, tomada de la guía didáctica de la Universidad Técnica Particular de Loja (Jaramillo, 2013), a una muestra de diecisiete docentes del colegio, mismos que se procesaron a través de una hoja de cálculo y organizaron en tablas, lo que facilitó el análisis y se logró identificar, entre las principales necesidades el perfeccionamiento docente, a través de planes de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La capacitación está diseñada para aplicarse en la institución, a los docentes la misma, con el apoyo de personal especializado en la temática, teniendo una duración de al menos 60 horas repartidas en 15 talleres de 4 horas, la asistencia de los docentes debe ser obligatoria, puesto que la misma se desarrollará dentro de la jornada laboral, luego de las horas pedagógicas. Las sesiones de trabajo serán dadas a través de talleres, con apoyos teórico-metodológicos prediseñados y expuestos con el uso de material audiovisual, también se trabajará desde la experiencia de los docentes por lo que se realizarán trabajos prácticos y grupales. El propósito es que los docentes manejen adecuadamente el plan de mejoras para la evaluación y actualización de los POA, PCA, y la planificación por bloques, que les servirán para ser efectivos en la solución de problemas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación del curso en la institución es dentro de un marco de respeto y compromiso que demuestra que si se logra alcanzar los objetivos propuestos. “La educación no puede transformarse si no cambian los centros educativos y sus educadores. La formación

continua de docentes es simultáneamente un reto de sobrevivencia y base de la calidad de las instituciones” (Cox, 2008).

Para finalizar me permito invitar a leer y revisar el material aquí expuesto porque representa la realidad de un grupo de docentes desde su análisis de necesidades de formación, el mismo que cuenta con un marco teórico que permite conocer específicamente la formación, capacitación y la investigación sobre el plan de mejoras para la práctica docente.



## **CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto**

Las necesidades de formación del docente requieren de mucha disciplina y dedicación con la finalidad de posibilitar un estudio sistemático y generador de aprendizajes significativos, optimizando esfuerzos para alcanzar buenos resultados en su formación académica y profesional.

El término necesidad (Revista educar, 2012), hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. La palabra necesidad tiene diferentes significados en función del contexto donde se utilice.

Evidentemente, el concepto de necesidad se vincula también al sentido amplio que lo identifica con una situación que requiere algún tipo de acción de resolución o de mejora. Por tanto, a los efectos que nos ocupan, parece conveniente tener en cuenta que las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables. De ahí la vinculación de la formación docente al cambio y la innovación. Para (Revista educar, 2012) la necesidad formativa es la existencia de una dimensión de aprendizaje en los procesos de cambio es ampliamente reconocida, esas implicaciones formativas del cambio se producen tanto en el ámbito individual, como en el grupal y en el institucional u organizativo.

Entonces el concepto de la necesidad formativa es una situación de práctica educativa esencial para comprender el sentido que debe tener el asesoramiento en procesos de formación docente, que se asocia tanto a la actualización del conocimiento como a la mejora de la práctica, es decir, un trabajo relacionado con apoyar y promover la formación del profesional que deben tener una amplia visión, con el fin de que su participación y su colaboración se integre a la labor de equipo que vaya en busca del mejoramiento y la calidad.

### **1.1.2 Tipos de necesidades formativas**

La categorización o clasificación constituye un ejercicio habitual al hablar de necesidades, en el ámbito de la formación. Existen varios autores que hablan sobre los tipos de necesidades formativas y las clasifican cada uno diferentemente.

**D' Hainaut** (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas: (Reyes, 2012)

- **Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.** Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- **Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.** Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.** Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
- **Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.** La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.
- **Necesidades según el sector en que se manifiestan.** D' Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

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

**Hewton (1988)** se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- **Necesidades con respecto al alumnado:** aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales...
- **Necesidades con respecto al currículum:** diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- **Necesidades del profesorado:** satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- **Necesidades del centro docente como organización:** espacios, tiempos, agrupamientos...

**Bradshaw** (1972, en Zabalza, 1995) distingue cinco tipos de necesidades de formación: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas. Cada uno de estos tipos puede ser objeto de interpretaciones distintas, de manera que la misma distinción de Bradshaw resulta solamente un apoyo en el orden práctico.

- **La necesidad normativa** hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación. El concepto de necesidad se asemeja aquí al de exigencia, aunque no siempre se pueda identificar con ésta.
- **Las necesidades sentidas** constituyen desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.
- **Las necesidades comparativas** son las que emergen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).
- **Las necesidades demandadas** vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos por fin, las necesidades prospectivas son consideradas como tales en función de la previsión de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión. Podría decirse que las prospectivas constituyen un tipo especial de necesidades comparativas, definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación

específica como consecuencia de cambios previsibles. La clasificación de las necesidades de Bradshaw no contiene clases excluyentes.

**Moroney:** Muy similar a la clasificación de Bradshaw, si bien reduce a cuatro los tipos de necesidades existentes:

- **Necesidad normativa**, con una acepción equivalente a la que Bradshaw llamó de la misma manera.
- **Necesidad percibida**, relacionada con la percepción de las personas sobre sus propias carencias.
- **Necesidad expresada**, manifestada en un programa o servicio concreto.
- **Necesidad relativa**, equiparable a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

**Colen (1995)** es muy simple. En ella, las necesidades formativas son clasificadas en función de su procedencia, limitando a dos los tipos existentes:

- **Necesidades del sistema**, que tienen origen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- **Necesidades del profesorado**, originadas como consecuencia del ejercicio profesional, sean de tipo personal o de carácter grupal o compartido. Evidentemente, el conjunto de clasificaciones existentes supera ampliamente la muestra aquí presentada, que tiene, además de la finalidad ilustrativa, la de establecer distinciones que servirán más adelante como factor clave en la elección de instrumentos para la detección y valoración de necesidades en la formación del profesorado de evaluación que, en cierto modo, incluye la toma de decisiones, al considerar una etapa final de aplicación de los resultados (Revista educar, 2012)

Después de conocer la clasificación de los autores sobre las necesidades de formación, las características de cada uno de ellos, el aporte que dan a la calidad de la educación, el propósito para identificar la clasificación es facilitar las decisiones que permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución así como la toma de decisiones relacionados con la planificación, la selección de medio, asignación de recursos, elección

de metodología, promoción del alumno, en pocas palabras es la clave para la formación del docente.

El presente cuadro resume la clasificación de cada uno de los autores expuestos anteriormente. (Reyes, 2012)

**Tabla 1** resumen de autores<sup>1</sup>

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema; particulares, colectivas; conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículum, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativa, sentida, expresada o demandada, comparativa, prospectiva.
Moroney (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1995)	Del sistema, del profesorado

Cuadro

Fuente: [http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_15/ponencias/0142-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/0142-F.pdf). (electronicas, 2012)

### 1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas

La evaluación de necesidades en la actualidad es un hecho orientado a la evaluación del dominio de las destrezas congruentes con los contenidos desarrollados en las diferentes áreas de formación, que se vincula con el proceso de enseñanza-aprendizaje, que ayuden a la práctica de la docencia y el buen funcionamiento de los centros educativos. Las evaluaciones para las necesidades formativas puede utilizarse para:

- Mejorar la cantidad y la calidad de los servicios disponibles

- Mejorar los conocimientos y habilidades que tienen ciertas personas comparando los niveles actuales de sus conocimientos y habilidades con los niveles que se desean alcanzar o que se necesitan;
- Alinear la legislación nacional existente sobre la violencia contra la mujer con los estándares internacionales de derechos humanos, comparando los mecanismos legales existentes con los estándares internacionales y las prácticas recomendadas;
- Desarrollar, actualizar o ampliar las políticas nacionales y los planes para abordar la violencia contra mujeres y niñas comparando los marcos actuales con una respuesta multisectorial, integral.
- Mejorar la información y los datos disponibles mediante una inspección de los sistemas de recolección y análisis de datos.
- Según Guamán, (Revista educar, 2012) Mejorar las capacidades de las organizaciones para implementar sus programas sobre la violencia contra mujeres y niñas, evaluando el conocimiento y las habilidades del personal, los protocolos y políticas vigentes, y la infraestructura necesaria para llevar a cabo el programa.

Es importante que los profesionales de la Educación evidencien la evaluación de las necesidades formativas como una actividad sistemática que debe ser sometida a una planificación previa, para luego ejecutarla y poder con los resultados mejorar en los aspectos que sean necesarios con el fin de ser docentes que busquen el desarrollo personal y el perfeccionamiento académico.

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

La formación pedagógica es un proceso significativo en la vida del académico dedicado a la enseñanza, debido a que en la actualidad lo que se busca en el docente es el perfeccionamiento académico como el reto para el desarrollo personal, pues bien en el campo educativo demostrar que los maestros nos encontramos en el servicio de las metas institucionales, nos permitirá comprender y valorar los logros y limitaciones, para consolidar unos y superar otros, en congruencia con la misión y los objetivos de la institución.

Qué según Cruz (2000), que de acuerdo a la existencia de una necesidad sentida, sea el profesor quien decida por voluntad propia asistir o no asistir a las propuestas de formación ofrecidas por la institución donde labora y valorar los beneficios a obtener de ellas

Para Gairín (1996) el concepto de necesidad parte de dos grandes grupos: a) un grupo de carácter relacional en el que se identifica la necesidad con la relación entre dos situaciones: lo real y lo ideal; b) un grupo de carácter polivalente por asimilar el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, deficiencia o interés.

Es decir, la necesidad de formación del docente es la “comprensión e interpretación de la realidad educativa desde los significados de las personas implicadas en los contextos educativos” (Alfonso, 2010) Significa que al estudiar la realidad en su contexto natural, tal como sucede, se interpretan los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas.

En conclusión, para satisfacer las necesidades formativas del docente, necesitamos un profesorado cualificado que no solamente domine los contenidos científicos de su materia, sino que sepa enseñar aquello que la sociedad le esté demandando.

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

Los modelos de análisis de necesidades constituyen un grupo de propuestas que sirven de marco de referencia para el estudio de este fenómeno como es el de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato. Para llevar a cabo un estudio que nos brinde los resultados válidos y confiables, es necesario seleccionar un modelo de análisis que se ajuste a las características del grupo en estudio para marcar los procedimientos, técnicas e instrumentos y de esa manera lograr los objetivos que se plantean a lo largo de la investigación.

El modelo de Rosett tiene gran importancia porque gira en torno al análisis de necesidades de formación y cuyos elementos fundamentales radican en las situaciones desencadenantes que se presentan y los tipos de formación buscada que se podría numerar como óptimo, reales, sentimiento, causas y soluciones. De igual manera se busca las fuentes de información y las herramientas correctas para la obtención de datos que lleve a conclusiones reales

El modelo de Kaufman (1982) define “necesidad” como “discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados”. Si se analiza esta postura, se puede decir que el tipo de discrepancia depende del nivel de las necesidades que son objeto de análisis, donde hay dos niveles:

- necesidades primarias que tiene que ver directamente con los sujetos quienes reciben los servicios.
- Necesidades secundarias que son propios de la institución.

Kaufman (1973) define a una necesidad como “...la discrepancia mensurable (o la distancia) entre los resultados actuales y los deseables o convenientes...”. De este modo, una determinación de necesidades es un análisis de discrepancia entre dos polos: dónde se está y dónde se debería estar. (Alfonso, 2010)

Para este autor, el modelo de análisis de necesidades es formal porque muestra y documenta las falencias entre los resultados actuales, lo que hay, y los que se desea alcanzar.

El modelo de Cox, por otra parte, según el diagnóstico necesidades (2010), se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios, donde se toma como elementos para el análisis de necesidades, a la institución, los profesionales encargados de resolver el problema, los problemas percibidos tanto por el profesional, como por los implicados, las características de los implicados, la formulación y priorización de metas, las estrategias a utilizar, las tácticas para lograr las estrategias, la evaluación y la modificación, finalización o transferencia de la acción.

Todos estos modelos de análisis de necesidades comparten la idea de identificar y delimitar el problema, analizar los datos obtenidos y buscar soluciones acorde a la realidad y la institución representada en este caso por los docentes quienes son los directamente afectados o beneficiados por el análisis y la solución para alcanzar los objetivos propuestos

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

### **1.2.1 Análisis organizacional**

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico o análisis de necesidades de

formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El análisis nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas.

Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente nos orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por tanto han de constituir centro de atención en los programas de formación docente.

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

El ser humano debe ser educado para llegar a ser lo que es; (...) cada individuo nace con determinadas potencialidades, dotado de valor positivo para ese individuo y su destino adecuado consiste en desarrollar esas potencialidades dentro de la estructura de una sociedad. La finalidad de la educación, entonces, solo puede ser desarrollar, al mismo tiempo que la Singularidad, la conciencia o reciprocidad sociales del individuo (Read, 1955). Como resultado de las infinitas permutaciones de la herencia, el individuo será inevitablemente único, y esta singularidad, por ser algo que no posee ningún otro individuo, será de valor para la comunidad.

La proyección de la educación en nuestra realidad, es un proceso permanente y dinámico que tiene por objetivo el descubrimiento y desarrollo de las potencialidades en el niño, en el Ecuador se ha dado un gran paso en lo que es organización y gestión del proceso de educación como el punto de partida, donde la calidad educativa ha mejorado comparándola con los resultados de años anteriores pero se debe tener claro que clase de sociedad se quiere para proyectarla a una educación de calidad y calidez que mejore la realidad educativa y conduzca al Buen Vivir donde las personas estén comprometidas activamente en la institución educativa con el trabajo en equipo, integrado en un proceso de reflexión colectiva.

La realidad de la educación es analizar, diagnosticar, revisar y ajustar el programa de educación, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente, por ello se crean, buscando el mejoramiento de la calidad de la educación, comprendiendo e identificando los elementos de nuestra realidad, que utilizados de manera adecuada respondan a las necesidades actuales, aportando para que la educación sea un proceso ineludible en el desarrollo de el país.

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

Actualmente, son muchos los cambios a los que asistimos en el contexto económico y social. Asistimos a la variación permanente de productos y servicios que, en muchas ocasiones transforman los hábitos sociales. La innovación tecnológica, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los cambios organizativos y productivos, lo que ha permitido que las organizaciones vayan adecuándose y acomodándose a ese cambio.

Este es el fundamento de la meta organizacional es una situación deseada que una institución anhela lograr, es un objetivo a futuro, las organizaciones, de manera similar a cualquier otra modalidad de planificación, tiene tres ámbitos: el corto, el medio y el largo plazo.

Estos tres ámbitos deben estar relacionados y los consiguientes planes deben superponerse, es decir, el medio plazo se modificará en función del cumplimiento del corto plazo y el largo plazo será consecuencia de la evolución del plan a medio plazo. Al alcanzar la meta, la idea se vuelve en realidad, por lo tanto, deja de ser deseada y se busca otra meta

**Corto plazo.** Se establece, por lo general, fijando a un plazo menor a un año. Se centra principalmente en el análisis cuantitativo, también son llamadas metas individuales o metas operacionales ya que son metas de carácter individual para surgir dentro de la institución parte de las características determinadas y de unas necesidades u objetivos a cumplir de forma inmediata. las metas organizacionales de corto plazo contribuyen para lograr las metas a mediano y largo plazo, y como resultado se debe establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan de mejoras que

contribuya en este caso específico a cubrir las necesidades de formación docente

**El medio plazo.** El medio plazo, normalmente, no sobrepasa los cinco años. La planificación a medio plazo permite profundizar mucho más en los aspectos cualitativos de la futura plantilla, es decir, se basan en la función del objetivo general de la institución, que indicará el perfil de exigencias de cada puesto, debe incorporar, además, los planes complementarios de formación, promoción y motivación de los recursos humanos que permitan la reconversión del personal actual en función de los perfiles necesarios al final del plan, estas metas de mediano plazo se fijan por área para ayudar a lograr su propósito

**El largo plazo.** Son planes generales, dirigidos a detectar modificaciones en el entorno y que posibilite prever introducir medidas acerca de las necesidades futuras en los procesos de producción según indica Magazine (2009). Las metas de largo plazo como su nombre lo indica, están diseñadas para ser ejecutadas no en un futuro inmediato, se concentran en áreas relacionadas con el crecimiento y expansión. También deben ser justas y realistas. También deben ser accesibles y para ello debemos utilizar los recursos disponibles. Las metas de largo plazo se fijan para un término de tres a cinco años

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

Los Recursos Educativos son implementos que utilizan las facultades para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como es el borrador, el marcador, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales. Es básicamente la iniciativa de compartir materiales digitalizados de manera abierta y gratuita, para ser utilizados en la enseñanza, el aprendizaje y la investigación por docentes y estudiantes en la institución.

Los recursos institucionales educativos se encargan de tramitar y proveer los recursos necesarios para nuestro desarrollo en el proceso de aprendizaje. En nuestra actividad académica ayuda a nuestra dependencia y bienestar institucional.

Es muy importante estudiar los recursos que una institución requiere porque el éxito de una institución entre los recursos tenemos:

- **Materiales:** son los bienes tangibles con que cuenta la institución, para poder ofrecer sus servicios
- **Humanos:** es el número total de personal con el que cuenta la institución

- **Financieros:** son recursos económicos y monetarios que se necesitan para el buen funcionamiento y desarrollo.

Todo docente necesita seleccionar los recursos y materiales didácticos para impartir una clase. Son elementos fundamentales para el desarrollo y enriquecimiento del proceso enseñanza–aprendizaje de los alumnos

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

Según González (2001), el líder/lideresa pedagógico/a, es aquel que posee la destreza que reside en la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles a grandes alturas mentales y espirituales. En una sociedad cada vez más cambiante como la que estamos viviendo, un liderazgo educativo que busca el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda y un objetivo común, la eficacia es mayor.

Esto quiere decir que el verdadero líder educativo incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito. Especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos.

Un verdadero líder educativo es el que perturba nuestra seguridad, nos desafía, incitándonos a la exploración y animando el esfuerzo. El auténtico maestro es también un aprendiz, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

**El líder educativo democrático** es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarle a formular y resolver sus preguntas más urgentes que le den aprendizajes significativos y útiles.

González (2001) un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que

con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. De esta manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian.

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

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Red curricular del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano , la malla curricular organizada por las categorías de asignaturas antes descritas, por carga horaria y por cursos, se determina de la siguiente manera: Al término del Bachillerato, el único título que extenderá el Ministerio de Educación será el de BACHILLER DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (nuevo bachillerato ecuatoriano, 2012)

La Demanda organizacional, tiene como objetivo de mejorar la calidad educativa de los bachilleres, el Ministerio de Educación propone cambiar el Bachillerato ecuatoriano con la finalidad de eliminar las especializaciones, racionalizar el número de asignaturas, fortalecer el Bachillerato Técnico y permitir a los estudiantes armar su tercer año con múltiples opciones con base en sus intereses y aptitudes.

El Ministerio de Educación implementará una modalidad que permita estudiar de forma unificada las ciencias, adquirir destrezas técnicas con criterio de desempeño, proponer

mínimos comunes sobre los cuales se puedan construir nuevos aportes y crear estándares que lleven a normar el sistema educativo. (educación, ministerio de educación, 2012)

El Nuevo Currículo propone nuevas asignaturas como Emprendimiento y Gestión, que no se desarrollará como una materia más dentro del aula sino como talleres, y dará lugar a la organización de todas las iniciativas de emprendimiento por parte de los jóvenes.

Para la Regulación según el artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

Los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

a. **Bachillerato en Ciencias:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y,

b. **Bachillerato Técnico:** además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento. (educación, ministerio de educación, 2012)

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Bachillerato General Unificado con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes ecuatorianos. El triple objetivo de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para sus estudios postsecundarios y para el mundo laboral y del emprendimiento.

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

El Ministerio de Educación y Cultura, a partir del año 2006 con proyección al 2015 ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el Sistema de Educación en el País tomando en consideración ocho aspectos y Políticas relevantes:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1ro - 10mo).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las a Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento de 0,5% anual de la participación de PIB. (educación, ministerio de educación, 2012)

Estas novedades que trae la normativa vigente exigen honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, el resultado del esfuerzo personal que promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable, pues los estudiantes son el presente de este país y la transformación que la educación produce en cada uno de ellos es el punto de partida para una mejor calidad de vida.

### **1.2.2 Análisis de la persona**

El análisis de la persona determina las necesidades de formación, es decir, las competencias, destrezas y conocimientos que se necesita en quien debe ser formado y quien debe formar, y que tipo de formación necesita para alcanzar los objetivos que lleven a tener una educación de calidad y calidez.

### **1.2.1 Formación profesional**

La Formación Profesional, tiene como objetivo la preparación para el desempeño cualificado de las distintas profesiones. Incluye las enseñanzas de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores y las orientadas a la formación continua en las empresas. Por tanto integra la formación profesional del ámbito educativo y del ámbito laboral.

Los estándares de desempeño profesional de la educación ecuatoriana que se plantean en los estándares de calidad del Ministerio de Educación, guían, plantean y llevan a cabo estrategias de formación profesional y mejoramiento para tomar decisiones durante el proceso de enseñanza- aprendizaje que contribuyan a mejorar la calidad educativa a

través de la evaluación, apoyo, asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición, formación continua y desarrollo profesional.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. (educación, 2009)

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los estudiantes para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a laboral que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

#### **1.3.1.2 Formación profesional docente**

El nuevo papel del docente en el país ocupa un lugar destacado sobre todo ante la construcción de una nueva educación. En el nuevo milenio el docente tiene un perfil y el papel caracterizado como un sujeto profesional, agente de cambio, investigador, transformador, que provoca y facilita aprendizajes, no al enseñar sino al lograr que los alumnos aprendan; interpreta y aplica un currículum, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales; ejerce su criterio profesional para discernir y seleccionar los contenidos y pedagogías más adecuados a cada contexto y a cada grupo.

El punto de partida de la docencia como profesión requiere...

- Una formación sistemática.
- Una profesionalización larga.
- Un modelo de profesión ligado a la práctica y una reflexión sobre ella

De ahí que el criterio de excelencia pueda denominarse igualmente desarrollo profesional que se caracteriza por las siguientes actividades, que como docentes tenemos:

- Carga docente
- Formación pedagógica
- Esfuerzo en la preparación de las actividades académicas
- Participación en la gestión
- Coordinación de la enseñanza en la titulación y/o institución (Serra, 2012)

Según el artículo 112 de la LOEI, la formación profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que le permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

Para demostrar la profesionalización del docente hoy en día debe de tener a mano su portafolio docente que es una descripción de los esfuerzos y resultados de un profesor por mejorar su enseñanza. (Serra, 2012) El profesor en el portafolio busca, acumula y presenta como pruebas sus logros en la enseñanza, sirve como herramienta que proporciona información a quienes tienen que tomar decisiones sobre la calidad docente de un profesor.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

Formación técnica está orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.

La formación técnica es la preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño. (ministerio de educación, 2010)

Es por eso que un saber técnico y tecnológico, permite intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la

solución de problemas tecnológicos en diversos sectores de la producción de bienes y servicios.

### **1.2.2.2 Formación continúa**

La formación continua impulsa el acceso y la permanencia en empleos de calidad mediante su política de formación permanente para los trabajadores desocupados y ocupados.

De esta manera asume un rol estratégico promoviendo y acompañando las condiciones de formación, evaluación y reconocimiento de las competencias laborales que exigen los sectores productivos de bienes y servicios de nuestro país.

La Sociedad del Conocimiento concibe al trabajo como ámbito formativo, por eso es necesario impulsar una política de formación continua que instrumente, los procesos de capacitación a lo largo de la vida y promueva, además, la inclusión social y la competitividad. (educación, 2009)

Es decir la formación continua es estimular al docente a seguir mejorando su calidad y calidez de educación mediante pautas para hacerlo, y que promueva en él una educación más eficaz, en el uso pleno de sus derechos

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

En la formación del profesorado es una herramienta, que va de la mano con capacitarlo como un profesional que esté más cerca de ser un trabajador del conocimiento, un diseñador de entornos de aprendizaje, que un mero transmisor de información.

Los profesores que formamos se van a encontrar con alumnos que pertenecen a una nueva generación, una generación digital en la cual la información y el aprendizaje ya no están relegados a los muros de la escuela ni es ofrecida por el profesor de forma exclusiva.

El principal problema de los profesores de la generación digital es que la sociedad actual ha cambiado de forma muy rápida y el profesorado se encuentra con una situación complicada: se han producido muy pocos cambios en cuanto a la estructura y la gestión de la escuela mientras que la sociedad ha cambiado de forma rápida, los niños actuales

necesitan otro tipo de formación. Los profesores se han formado y se están formando con una cultura y una visión del significado de su profesión que ya ha cambiado.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad a los alumnos por que les llega la información por múltiples vías (la televisión, radio, Internet, etc.) y los profesores no pueden ignorar esta realidad. (1681-5653) inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional. Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículum caracterizado por contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados.

Los cambios en los profesores no pueden hacerse al margen de cómo se comprende el aprendizaje de los propios profesores y, esta comprensión debe presidir los planes de formación inicial y continua del profesorado.

Junto a la capacidad de aprender, un elemento que se viene considerando también de gran importancia es la capacidad para dar respuesta a los desafíos actuales de las escuelas, es la capacidad de liderazgo de los profesores. Se está pidiendo un profesor diseñador de ambientes de aprendizaje, con capacidad para rentabilizar los diferentes espacios en donde se produce el conocimiento. Y una profesión docente caracterizada por lo que Wenger (2001) denomina una comunidad de práctica a través de la que la experiencia individual pueda convertirse en colectiva. (1681-5653))

Una profesión que necesita cambiar su cultura profesional, es la docencia en la que está mal visto pedir ayuda o reconocer dificultades, el docente es guía y facilitador del contenido y la influencia que tiene afecta directamente en el estudiante y el aprendizaje que este recibe, por lo que es necesario que estén bien capacitados y actualizados.

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

El tipo de capacitación que debe de recibir el docente debe estar centrada en unas cuantas técnicas pedagógicas y algo de conocimiento del contenido, a un complejo proceso de apoyo al desarrollo profesional de los educadores

Por muchos años los educadores y otros profesionales del ámbito educacional han argumentado si la formación docente debería enfatizar el conocimiento del contenido en lugar del conocimiento pedagógico.

Estos son los tipos de conocimientos que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

**Conocimiento pedagógico general:** esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.

**Conocimiento de las materias de estudio:** esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina) (Morales, 1998).

**Conocimiento del contenido pedagógico:** un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del currículo y de materiales curriculares. (Morales, 1998).

**Conocimiento del contexto del estudiante** y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.

El docente debe de estar capacitado, pues el compromiso es que la formación docente para educar a todos los niños de la nación, es un reto posible pues mediante la capacitación constante damos el primer paso para el cambio y el mejoramiento de la educación

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

Las características que debe de tener un buen docente para el ejercicio responsable de su labor tenemos:

- La enseñanza como concepto es la acción de instruir, doctrinar, comunicar ideas, dar a conocer a alguien algo.
- la comunicación que es algo que todo maestro o docente debe poseer ya que por este medio se interactúa con los alumnos, hay un intercambio de ideas, pensamientos y conocimientos.

- debe ser alguien que sepa escuchar, que comprenda a los alumnos y los apoye en los diferentes problemas que presente en su vida académica, social o familiar.
- la capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los alumnos pongan atención
- la vocación es un proceso que se desarrolla a lo largo de la vida, y que se va construyendo basada en el descubrimiento de quién soy, cómo soy y hacia dónde voy. El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como objeto la formación integral del individuo, en este caso del alumnado. (maestro, 2009)

En este tiempo se ha podido ver algunos de los diferentes tipos de maestros que encontramos, con metodologías diferentes de enseñanza-aprendizaje, pero con un fin mismo, lograr cumplir el reto, brindar una educación con calidad y calidez lo que permita en los estudiantes recordar lo aprendido significativamente y por ende también al educador con cariño y no por un maestro de clase aburrida y regañona. En si esta profesión es muy bonita ya que al paso del tiempo no solamente los alumnos aprenden, sino el maestro aprende algo nuevo día con día.

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

Los procesos educativos dentro del salón de clases, van enriqueciendo las experiencias, se convierte en un apoyo didáctico para los diferentes estilos de aprendizaje. Para Barrera (2009), la labor docente y estudiantil de las aulas escolares debe ir en búsqueda de aprendizajes significativos en el desarrollo del proceso formativo pero requiere del acercamiento de los profesores a la capacitación y actualización, mediante la formación continua, es decir que la profesionalización de la enseñanza representa una tentativa de mejorar la calidad y el prestigio de la enseñanza, tanto desde los puntos de vista científico e intelectual como social y económico.

La utilización de las TIC's aplicadas en la educación no es un proceso automático, se requiere la modificación de la práctica de docentes y estudiantes, el cambio de esquemas requiere de capacitación, acompañamiento y sensibilización de los profesores y las autoridades escolares, como se señala en el Plan general para la formación continua de docentes, directivos y personal de apoyo técnico-pedagógico para la enseñanza asistida (Barrera, 2009)

Para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos con el fin de mejorar la calidad educativa, es muy importante desarrollar la profesionalización docente, la cual inicia en la escuela normal y continúa en su tarea diaria de manera permanente.

Las TIC's acompañan el cambio institucional de un sistema, por ello se requiere de docentes comprometidos con el cambio, para lograr mejores resultados en la formación integral, científica, humanística y crítica que apunte sólidamente a las competencias docentes (Barrera, 2009)

En esta época en la que la eficacia educativa es cuestionada se requiere de una comunidad magisterial comprometida con la actualización y capacitación docente en el nuevo marco educativo en el que se labora.

A la escuela se va a aprender, el docente y el estudiante aprenden simultáneamente, pero mejora su estrategia de enseñanza si se mantiene actualizado y capacitado sobre el uso de las Tics, y da un buen uso ese conocimiento guiando al estudiante.

La profesionalización de la enseñanza no debe ser tomada como un punto donde no hay otro camino, en este momento, la docencia es un privilegio en donde desde las leyes favorecen ese ámbito profesional, pasando por la sociedad ávida de educadores que brinden lo mejor de sí.

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

En las instituciones educativas del país tenemos diferentes niveles, en los cuales los docentes de las diferentes áreas tienen que impartir conocimientos. Nuestro sistema educativo tiene tres niveles: educación general básica, bachillerato general unificado y educación superior.

Por lo tanto, es muy importante que se dé una buena preparación profesional; caso contrario, el nivel de aprovechamiento del alumno sería limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos estudiantes.

Razón por la cual es muy importante que los profesionales de la educación reciban una capacitación permanente en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.

Los principales objetivos de la capacitación en niveles formativos son:

- Preparar al estudiante para la ejecución de tareas técnicas
- Prepararlo para el futuro mediante conocimientos, destrezas y actitudes

Los pasos del proceso de capacitación:

- Determinación de necesidades de capacitación
- Análisis organizacional
- Análisis de tareas
- Análisis de la persona

Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son:

Evaluación de desempeño  
Observación  
Cuestionarios  
Entrevistas, etc.

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

El análisis de la tarea también es importante porque nos permite determinar los objetivos generales y particulares que nos ayudaran a desempeñarnos de mejor manera en nuestro puesto de trabajo.

La tarea en la educación es conjunta entre padres y profesores. En realidad, intervienen muchos más elementos: familiares, entorno, medios de comunicación,...etc. También es una tarea inacabada, dura toda la vida. En algunas culturas, hace falta una tribu, para educar a un solo niño, así como la influencia que de la sociedad en la que este inmersa la familia.

La responsabilidad de educar a sus hijos son los padres. Aunque actualmente la situación ha cambiado debido a que los padre deben salir a trabajar ambos el rol es delegado a las a familiares o instituciones educativas que den mayor cantidad de tiempo, Si a esto le añadimos, su necesidad de afecto, nos encontramos a niños capaces de manipular, someter, amenazar a adultos, en edades muy tempranas, lo que nos permite recapacitar sobre la tarea que tenemos como docentes, siendo consientes que el niño esta mas relacionados muchas veces más con la escuela que con los mismos padres.

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

La función del gestor escolar conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz: el trabajo en equipo y la colaboración entre el personal, la sensibilización hacia las preocupaciones y las aspiraciones no sólo de los estudiantes sino también de sus padres, y la planificación y aplicación con visión de futuro de toda una serie de cuestiones administrativas contratación o iniciación del personal, construcción de edificios y pedidos de equipamiento, y organización de la escuela en general.

Entre las funciones que debe de desempeñar en la institución educativa tenemos;

- Planifica, coordina, dirige y controla las actividades académicas y administrativa de una unidad educativa.
- Controla, evalúa y aprueba programas de actividades especiales, complementarias, recreativas, deportivas y culturales.
- Evalúa el desempeño del personal docente.
- Organiza y aprueba el cronograma de actividades del año escolar.
- Elabora y ejecuta el anteproyecto y proyecto de presupuesto de la unidad.
- Vela por el cumplimiento de las normas, procedimientos y reglamentos que rigen el centro educativo.
- Dirige el Consejo de Profesores y demás actos del plantel.
- Gestiona ante el Ministerio de Educación, la documentación relacionada con el área.
- Elabora y lleva el control de las estadísticas.
- Organiza y participa en talleres de actualización académica.
- Autoriza las diversas erogaciones y demás gastos generales.
- Supervisa y lleva el control de los registros relativos a actas, matrículas, asistencia, entre otros.
- Promueve acciones conducentes al mejoramiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, basados en los resultados obtenidos de la evaluación estudiantil.

- Supervisa la ejecución de los planes y programas que garanticen la atención integral del niño.
- Elabora y presenta el plan de actividades ante la Zona Educativa.
- Elabora anualmente informe del resultado del plan de necesidades, objetivos y actividades del centro educativo.
- Rinde cuenta periódicamente al supervisor sectorial del Ministerio de Educación y recibe información sobre actividades y normativas emanados por este organismo.
- Estudia conjuntamente con el psicólogo los casos de niños especiales.
- Participa en los Consejos de la Directiva de la Sociedad de Padres y/o Representantes.
- Supervisa la elaboración del inventario de materiales y equipos.
- Redacta y firma la correspondencia y documentación de la unidad.
- Supervisa y distribuye las actividades del personal a su cargo.
- Cumple con las normas y procedimientos en materia de seguridad integral, establecidos por la organización.
- Mantiene en orden equipo y sitio de trabajo, reportando cualquier anomalía.
- Elabora informes periódicos de las actividades realizadas. (Cardenas, 2010)

Estas actividades que debe realizar el gestor educativo van de la mano con el liderazgo que posee y le hace característico, pues el director es un ser humano que tiene un gran compromiso social como agente de cambio de tal manera que el tiene gran influencia en el buen desenvolvimiento de la institución.

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

El papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover subdesarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes

herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información

Entre las diferentes funciones que se le atribuyen a los docentes, citaremos las más importantes, las cuales determinan el desempeño docente:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos;
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente..
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas...
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo...
- Atiende las diferencias individuales
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores... (Pere)

Estas son algunas de las características más relevantes de los docentes deben poseer para que guie al alumno, en el proceso enseñanza-aprendizaje, Como podemos darnos cuenta, las funciones del docente no son fáciles requiere diferentes estrategias como trabajar en grupo, trabajar con el alumno en forma individual, trabajar con las familias, y también trabajar con el resto de profesores

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

La familia es un sistema interrelacionado entre sí, donde cada uno de sus miembros se ven afectados por pertenecer a este grupo cuyo comportamiento cambia cuando alguno de sus elementos lo deja o llega uno nuevo. En una familia tanto el padre influye en la

esposa y ésta a la vez en el hijo y el hijo en el padre y así sucesivamente en continua danza familiar.

La concepción de la familia como sistema, aporta mucho en relación con la causalidad de los problemas familiares, los cuales tradicionalmente se han visto de una manera lineal (causa- efecto), te portas mal y te castigo, lo cual es un enfoque erróneo, pues en la familia no hay un “culpable”, sino que los problemas y síntomas son debidos a deficiencias en la interacción familiar, a la disfuncionalidad de la familia como sistema. El funcionamiento familiar debe verse no de manera lineal, sino circular, para ver las pautas de interacción familiar. (familiar, 2012)

La relación de la familia con la escuela es que tanto la una como la otra tienen funciones que desempeñar para que los niños tengan éxito en el proceso enseñanza-aprendizaje, se debe establecer una relación de cooperación entre ambas instituciones, tanto familia como escuela.

La familia es el eje principal de la sociedad que tiene el derecho y el deber de la educación y son los que toman las decisiones sobre la educación de sus hijos. Sirven de modelo para la formación de sus hijos. Pues son un ejemplo a seguir, aprenden de ellos y son los que irán modificando el comportamiento y la conducta del niño a lo largo de su vida. Los padres son los que gozan de una relación íntima familiar. Los padres son los que producen las condiciones positivas o negativas para el crecimiento y madurez de sus hijos.

#### **2.2.3.4 La función del estudiante**

Las funciones características del estudiante son:

- Es consciente que está en un aula en la que debe expresarse y dejar a sus compañeros que lo hagan.
- Se esfuerza en trabajar y aprender lo necesario para adquirir unos conocimientos mínimos útiles en su desarrollo cognitivo.
- Respeta a sus profesores, les pide las cosas de manera respetuosa y no arremete a su integridad física ni psíquica.

- Comprende que él o ella no es quien dirige la clase, sino el profesor. (alumno.profesor, 2010)

Son seres que aún están en un proceso muy importante de educación y aprendizaje, los alumnos participan en forma activa dentro de la institución. Según la Nueva Ley Orgánica el estudiante puede ser parte de su formación de manera activa y también intervenir en ciertas actividades de la institución educativa permitiéndole ser un ser crítico y participativo, dueño de su propio aprendizaje.

### **1.2.3.5 Como enseñar y cómo aprender**

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Educar es cuando nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos mediante la interacción. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuerzen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones. (alumno.profesor, 2010)

En conclusión él se aprende y se enseña mediante la interacción del alumno-profesor en las actividades significativas que permiten que el proceso enseñanza-aprendizaje sea propio de cada salón de clase cuyas normas, reglas y concesos en común son determinados en mutua acuerdo profesor-alumno.

De esta manera la Nueva Educación se basa en proceso de aprendizaje donde el alumno es capaz de desenvolverse con independencia, de manera activa, de criterio y el docente se convierte en un guía o facilitador.

### **1.3 Cursos de formación**

Los cursos de formación docente se caracterizan por que esta formación se ha de entender como un proceso continuo, que comprende la formación inicial y la continuada, y que debe estar orientada al profesorado de todas las disciplinas adoptando una perspectiva integradora.

La formación inicial del profesorado se refiere al mínimo número de acciones de formación que oficialmente se establece -desde la educación primaria hasta la superior- y que se exige para empezar a trabajar como profesor totalmente cualificado, de acuerdo con la política educativa de cada país. Todos los países han declarado el número mínimo de años requeridos, incluyendo el tiempo de prácticas en el aula exigido para obtener la cualificación de profesor.

La formación permanente se refiere a las horas que el profesor ha de invertir a lo largo de toda su carrera profesional para actualizarse en el conocimiento. Los tipos de formación que el docente puede recibir son:

- Curso: estudio de una materia concreta desarrollada durante cierto tiempo.
- Seminario: trabajo desarrollado por un grupo de docentes en el que se adiestran en la investigación o en la práctica de alguna disciplina.
- Grupos de trabajo: organización en grupos de personal docente con el objetivo de reflexionar y profundizar en un tema determinado de forma colaborativa.
- Talleres: forma de profundización práctica en una materia concreta. (alumno.profesor, 2010)

Los cursos de formación permite que el docente este siempre actualizado sobre las nuevas técnicas y metodos para mejorar las calidad y calidez de la educación y de esta manera implementarlas en las horas clases.

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

Si bien el concepto actual de formación docente, continua o permanente, es el más acorde con una perspectiva de profesionalización o desarrollo profesional de los docentes, en nuestro país, el uso ha consagrado el término “capacitación” para hacer referencia a la formación de docentes en ejercicio. En función de ello, utilizaremos esta denominación dado que es la de uso más extendido.

El sistema de desarrollo profesional continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

La importancia que tiene la capacitación es que los docentes que trabajan en las instituciones educativas, realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio. (alumno.profesor, 2010)

Ante esta nueva realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

Entre las ventajas de la formación del docente tenemos:

- Facilita el trabajo docente: la planeación adecuada favorece un mayor control del curso y permite incluir dinámicas que en aula tradicional no se manejan.
- Mejora la comunicación con los alumnos: hay una comunicación permanente, directa y abierta entre profesor y alumno
- Proporciona ventajas a los alumnos: permite a los alumnos tener claro el esquema del curso, además de que es un medio muy atractivo para ellos, pues los induce al uso de herramientas tecnológicas y desarrollar habilidades como el trabajo colaborativo y la autorresponsabilidad.
- Flexibiliza los horarios: académicos y alumnos pueden hacer uso de este recurso en cualquier momento disponible, no se depende de horarios establecidos para realizar actividades.

- Facilita y agiliza la evaluación: se pueden realizar los exámenes en línea y obtener los resultados rápidamente.
- Facilita la difusión de los materiales: se pueden difundir de manera variada, completa y oportuna los materiales del curso.
- Sustentabilidad del proceso enseñanza-aprendizaje: se evita el desperdicio de papel, porque todo el material se proporciona por medios electrónicos.

Entre las desventajas de la formación del docente tenemos:

- Requiere mayor tiempo y atención continua por parte del profesor: el aula virtual implica una mayor carga docente, tanto para diseñar el aula como para gestionarla, dar seguimiento y respuesta continúa a los alumnos.
- Obstáculos para los docentes: institucionalmente se carece de estímulos para los profesores que desarrollan este tipo de actividades
- Mala comprensión del objetivo de las aulas virtuales: en ocasiones los alumnos infieren que el curso puede tomarse exclusivamente a través de las aulas virtuales, y descuidan el trabajo en las sesiones presenciales.
- Falta de recursos tecnológicos, capacitación y resistencia de los alumnos: algunos alumnos no cuentan con Internet en casa, además requieren capacitación generando resistencia por parte de ellos para incorporarse a esta modalidad.
- Dishonestidad por parte de los participantes: se corre el riesgo de que los alumnos copien y peguen trabajos de Internet o de otros compañeros, por lo que es necesario enfatizar en la importancia de la ética profesional. (alumno.profesor, 2010)

Estas ventajas y desventajas expuestas permiten que el docente se desenvuelva mejor en las actividades en el momento de guiar al alumno de manera de crear situaciones significativas necesarias para que el niño se estimulado de acorde a su edad, con el apoyo necesario por parte del profesor.

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

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente debe asumir como herramienta útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

La tarea docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella.

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermenéutico, humano entre otros, porque la comprensión del ser en su esencia, en el marco de nuestro análisis holístico es importante resaltar que la dinámica general del cambio en nuestra sociedad crea desajustes, hace surgir nuevas demandas en la formación de competencias profesionales, psicológicas y especializadas para los docentes (alumno.profesor, 2010)

## **CAPITULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

En el periodo del 17 de noviembre al 13 de marzo se realizó la investigación sobre el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el Colegio “Técnico Ricaurte” para comprender e interpretar la realidad, a través de un encuesta, para que posteriormente, tomar decisiones para la innovación y mejora de la calidad educativa mediante el diseño de un curso de formación para los docentes. El Colegio “Técnico Ricaurte” está ubicado en la provincia del Azuay, cantón Cuenca, de la parroquia Ricaurte.

Las técnicas de recolecciones de datos en forma cualitativa y cuantitativa junto con cuadros y tablas que permite de una mejor manera comprender la realidad de esta institución.

**Tabla 2:** Tipo de institución

Rango en años	Frecuencia	%
Fiscal	16	94,11
Fisco misional	1	5,88
Municipal	0	0
Particular	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

El Colegio Técnico “Ricaurte” es una institución fiscal mixta, es regentado por el Ministerio de Educación del Ecuador, mismo que funciona en la jornada matutina y jornada vespertina.

**Tabla 3:** Tipo de bachillerato que ofrece

	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Bachillerato en Ciencias</b>	0	0
<b>Bachillerato Técnico</b>	16	94,11
<b>No contesta</b>	1	5,88
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Esta institución ofrece un bachillerato técnico, mismo que tiene su especialidad en mecanizado y construcciones metálicas. Los estudiantes se especializan en técnico automotriz y electrónica lo que les permitirán ingresar al mercado laboral fácilmente.

## **2.2 Participantes**

La población de estudio la constituyen 17 profesores del Colegio “Técnico Ricaurte”, mismos que acudieron de forma voluntaria para responder el cuestionario.

El colegio se seleccionó bajo los criterios y lineamientos propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja con el fin de conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador.

**Tabla 4:** Clasificación de docentes por sexo

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Masculino</b>	12	70,59
<b>Femenino</b>	5	29,41
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Esta institución cuenta con el 70,59% de personal masculino y el 29,41% de personal femenino. Es decir, más de la mitad del personal docente son varones y esto contiene varias implicaciones para ser analizadas bajo el enfoque de género e involucrar futuras investigaciones, discusiones, análisis y reflexiones desde estructuras educativas y valoración de la profesión docente.

**Tabla 5:** Estado civil

<b>Estado civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Soltero</b>	4	23,52
<b>Casado</b>	11	64,72
<b>Viudo</b>	1	5,88
<b>Divorciado</b>	1	5,88
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En esta tabla se puede observar que el mayor rango está en los casados con el 64,72%, le sigue los solteros que representan el 23,52%, y en menor rango es de un divorciado y un viudo con el 5,88%, estos valores dan una idea clara sobre la situación como institución tienen debido a que una gran parte de docentes son casados por lo general tienen hijos y por lo tanto su visión al futuro es distinta de quienes no lo tienen, lo que suele ser una desventaja ya que los solteros tienden a prepararse para el trabajo y/o tener acceso a la educación superior.

**Tabla 6:** Edad

<b>Rango en años</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>20-30</b>	2	11,76
<b>31-40</b>	2	11,76
<b>41-50</b>	3	17,65
<b>51-60</b>	5	29,41
<b>61-70</b>	2	11,76
<b>Más de 71</b>	0	0
<b>No contesta</b>	3	17,65
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Los datos emiten la presencia de un porcentaje 11,76% de docentes entre 61 a 70 años que auguran una importante necesidad de renovación para los próximos años, sin embargo también se puede observar que aun 11,76% entre 20 y 30 años y un 11,76% entre 31 y 40 años se mantendrían activos en el sistema educativo por lo menos 20 años más y por lo tanto se necesita su formación y actualización permanente de 51 a 60 años hay un 29,41%

Este el rango de edad 51 a 60 años indica que es una edad en la que la experiencia podría ser un factor a favor de la educación, pero al mismo tiempo implica que los docentes no quieran actualizarse debido a su pronta edad para la jubilación que de acuerdo la disposición novena de la LOEI puede aplicar a la jubilación voluntaria a una edad de 60 a 69 años.

**Tabla 7:** Cargo que desempeña

<b>Cargo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Docente</b>	12	70,59
<b>Técnico docente</b>	5	29,41
<b>Docente con funciones administrativas</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En esta tabla de cargo de desempeño se observa que el 70,59% de las personas que fueron encuestadas se desempeñan sólo como docentes, el 29,41% son técnicos docentes lo que significa que su carga horaria se destina totalmente al proceso de enseñanza aprendizaje, según el reglamento de la LOEI en su artículo 40 donde los docentes deben cumplir con 40 horas de trabajo que están divididas en 30 horas pedagógicas y 10 horas de labor educativa fuera de clase, lo que indica que el docente puede ocuparla para cursos de formación, y de gestión participativa.

**Tabla 8:** Tipo de relación laboral

<b>Relación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Contratación indefinida</b>	0	0
<b>Nombramiento</b>	12	70,59
<b>Contratación ocasional</b>	4	23,52
<b>Reemplazo</b>	0	0
<b>No contesta</b>	1	5,88
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En esta tabla sobre relación laboral se observa que hay el 70,59% de docentes con nombramiento, el 23,52% poseen contrato ocasionalmente y el 5,88% no contesta.

Laboralmente la mayoría de los docentes tienen estabilidad, lo que favorece a la persona y a la educación de la institución siempre y cuando cumpla con los indicadores de calidad profesional. Esto les compromete a capacitarse constantemente para mantenerse actualizados en los cambios que se presentan.

**Tabla 9** Tiempo de dedicación

<b>Tiempo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Tiempo completo</b>	16	94,11
<b>Medio tiempo</b>	1	5,88
<b>Por horas</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

El tiempo de dedicación de los docentes es de un 94,11% a tiempo completo, esta situación demuestra que ocho horas los profesionales de la educación permanecer en el establecimiento educativo, y solo el 5,88% que representa un docente trabaja a medio tiempo, lo que permite que sea un factor positivo para llevar a cabo tareas relacionadas con la labor docente, gestión individual y la participativa, y disposición para las horas de trabajo complementario para capacitarse, realizar la recuperación pedagógica, la revisión de tareas, la investigación, etc.

**Tabla 10** Clasificación de docentes por titulación

Profesión	Genero			
	Femenino		Masculino	
	frecuencia	%	Frecuencia	%
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel técnico o tecnológico	0	0	1	5,88
Lic. Ing. Eco. Arqu. (3 nivel)	5	29,41	11	64,70
Especialista	0	0	0	0
Maestría	0	0	0	0
Ph. D.	0	0	0	0
Otros especifique	0	0	0	
Total	5	29,41	12	70,58
No contesta	0		0	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En esta clasificación de docentes por titulación se puede observar la diferenciación entre hombres con mujeres y el nivel de capacitación que poseen, 5,88% de docentes masculinos que equivale a un docente posee nivel técnico o tecnológico, el mayor rango es el 29,41% de docentes mujeres y el 64,70% de docentes hombres poseen un título de tercer nivel, y que están acordes a la formación profesional docente y técnica.

Este aspecto es muy importante para el desarrollo de la institución porque va acorde a las exigencias del Ministerio de Educación para evaluar a los directivos y docentes. Cabe además señalar que la formación de los docentes es una fortaleza para la institución ya que estos actúan de manera adecuada frente a la necesidad de formación y regularización.

## 2.3 Diseño y métodos de investigación

### 2.3.1 Diseño de la investigación

Este trabajo de investigación ha tenido un carácter descriptivo por el cual se analizaron las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y se diseñó un curso de formación de acuerdo a los resultados obtenidos. Para poder realizar y cumplir con los objetivos planteados se realizaron los siguientes pasos:

- Análisis de la guía didáctica
- Selección de la institución, presentación de oficio y aprobación por parte de las autoridades del plantel, selección de los participantes, presentación del instrumento de recolección de información y preparación de material.
- Video conferencia sobre la guía didáctica y los pasos a seguir para la realización del diagnóstico de las necesidades de formación a los docentes y sobre la aplicación de las encuestas en las diferentes instituciones seleccionadas
- Aceptación por parte de la UTPL mediante un correo electrónico [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com) , con los datos informativos de la institución
- Confirmación de aceptación de la institución educativa por parte del equipo de planificación.
- Aplicación del cuestionario.
- Tabulación del cuestionario.
- Ingreso de los resultados a “matriz de resultados” y envío al correo electrónico de necesidades formativas 2012.
- Elaboración de tablas estadísticas.
- Redacción y elaboración del proyecto de investigación.
- Lectura y revisión de material bibliográfico para la elaboración del marco teórico
- Entrega de trabajos en la fecha determinada.

La realización de los pasos expuestos en secuencia permitió obtener el diseño de la tesis.

### 2.3.2 Métodos de investigación

La tesis al ser un proceso de investigación está relacionada con el método científico que permite del análisis del tema de investigación planteado "*diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio "Técnico Ricaurte"*", es importante trabajar con este método, pues establece un conjunto de principios, reglas y procedimientos que permite orientar la investigación con la finalidad de alcanzar un objetivo.

Este trabajo se guió por un enfoque cuantitativo el cual se basa en la recolección de datos, la cual se fundamenta en la medición numérica. Esta recolección o medición se lleva a cabo a través de procedimientos estandarizados. Dicho de esta manera las mediciones se transforman en valores numéricos que se analizan por medio de la estadística. Razón por la cual en esta investigación se utilizó las técnicas como la encuesta, a través de un muestreo estadístico, además de la cuantificación de la información. Para complementar el enfoque se utilizó el método deductivo, es decir, se partió del marco teórico para definir las variables a ser observadas y levantadas en la realidad, con la que está diseñada la encuesta que sirvió para la recolección de los datos, se complemento con el método analítico permitiendo encontrar los aspectos relevantes en los datos procesados y elaborar una propuesta de intervención.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

### 2.4.1. Técnicas de investigación

La mayoría de técnicas que se utilizaron fueron de carácter cuantitativo ya expuestos.

### 2.4.2. Instrumentos de investigación

Para el proceso de la investigación y la obtención de la información, se realizó;

- **Primera etapa:** análisis de documentos; revisión de fuentes bibliográficas
- **Encuestas:** boleta con preguntas cerradas y abiertas

- **Procesamiento de la información a través de tablas estadísticas:** se organiza los datos por frecuencia, según cantidad de profesores, según las respectivas respuestas de los docentes a la encuesta (véase anexo 1 )
- **Planificación prospectiva:** en base a los resultados se ha elaborado una propuesta de mejora, según se observó en los datos obtenidos sobre la tarea educativa, recolectados en la encuesta donde los docentes respondieron con mayor puntaje negativo en temas como: aplican técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes, entre otros (véase en la tabla 30); pero las funciones del docente se organizan en base a la planificación macro y micro curricular, y es aquí que los planes de mejora son necesarios para generar cambios significativos en la tarea educativa.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento humano**

- Autoridades del Colegio “Técnico Ricaurte”, de la provincia del Azuay, del Cantón Cuenca de la parroquia Ricaurte.
- Docentes de Bachillerato de la institución
- Personal administrativo y de servicio de la institución.

### **2.5.2 Materiales**

Para el presente diagnóstico de las necesidades de formación docente se utilizó:

- Encuestas
- Guía didáctica
- Texto base
- Internet
- Plataforma Virtual EVA
- Informe
- Papel bond
- Carpetas

- Computadoras
- Calculadora
- Oficios
- circulares

### **2.5.3 Económicos**

- Copiado
- Impresiones
- Anillado
- Movilización
- Material de trabajo
- Imprevistos

### **2.6. Procedimiento**

A continuación se detallará los pasos del trabajo de investigación:

**Paso 1:** Se inició con la lectura de la guía didáctica, para conocer la manera de seleccionar una institución educativa. La institución seleccionada fue el Colegio “Técnico Ricaurte”, de la provincia del Azuay, parroquia Ricaurte, la misma que cuenta con el bachillerato técnico de acuerdo a los parámetros establecidos por Universidad Técnica Particular de Loja.

**Paso 2:** Socialización con varias instituciones educativas en fin de tener la acogida de una institución que cumpliera con los parámetros requeridos para luego de conversar con las autoridades del plantel y conseguir la autorización por medio de un oficio al, Dip. Sup. Susana Villavicencio Rectora de la Institución, y poder conseguir la información de los docentes y del plantel educativo.

**Paso 3:** Una vez que se logró la autorización para realizar la investigación en el colegio, se buscó tener una reunión con los docentes que laboran en el bachillerato con el objetivo de dar las indicaciones para llenar la encuesta. El colegio cuenta con 22 docentes y 17 de ellos colaboraron para poder conseguir la población para la aplicación de la encuesta.

**Paso 4:** Luego de recolectar los datos de los docentes se remitió la información requerida a la página solicitada por la universidad, por medio del correo electrónico.

**Paso 5:** Aceptación por parte de la UTPL mediante un correo electrónico [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com) , con los datos informativos de la institución

**Paso 6:** Confirmación de aceptación de la institución educativa por parte del equipo de planificación.

**Paso 7:** Aplicación del cuestionario.

**Paso 8:** Tabulación del cuestionario.

**Paso 9:** Ingreso de los resultados a “matriz de resultados” y envío al correo electrónico de necesidades formativas 2012.

**Paso 10:** Elaboración de tablas estadísticas.

**Paso 11:** Redacción y elaboración del proyecto de investigación.

**Paso 12:** Lectura y revisión de material bibliográfico para la elaboración del marco teórico

**Paso 13:** Entrega de trabajos en la fecha determinada.

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

### 3.1 Necesidades formativas

A partir de interpretar y conocer la situación del docente se puede buscar soluciones para adquirir herramientas que permitan dar solución a las necesidades que se presenten partiendo de conocer la situación actual.

**Tabla 11** Su titulación tiene relación con

DOCENTES TITULADOS		
DOCENTES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Licenciado en educación	4	23.53%
Doctor en educación	1	5.88%
Psicólogo educativo	0	0.00%
Psicopedagogo	0	0.00%
No contesta	12	70.59%
Otros	0	0.00%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En lo que se refiere a los resultados sobre la titulación en pregrado obtenemos los siguientes porcentajes: cuatro maestros con licenciatura en educación equivale a 23,53%, un docente con el título de doctor en educación que equivale al 5,88% y doce docentes no contestan este ítem, el cual nos da un porcentaje de 70,59%.

Partimos de conocer que la mayoría de docentes tiene un tercer nivel de educación lo que contribuye al desarrollo de la institución y un buen porcentaje de los mismos están especializados en educación lo que indica que poseen pedagogía para la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

Como explica Pérez (2002) sobre la mejora de su propio conocimiento las necesidades del docente en la labor educativa son medidores de la educación y es el docente quien va trabajando en beneficio propio asumiendo una formación continua y constante.

**Tabla 12** Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

<b>Relación</b>	<b>frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ingeniero</b>	4	23,52
<b>Arquitecto</b>	1	5,88
<b>Contador</b>	0	0
<b>Abogado</b>	1	5,88
<b>Economista</b>	1	5,88
<b>Medico</b>	0	0
<b>Veterinario</b>	0	0
<b>Otras profesiones</b>	0	0
<b>No contesta</b>	10	58,82
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Estos resultados muestran que sólo el 23,52% de los docentes en estudio tiene una titulación que tiene relación con la ingeniería. También se observa que hay un arquitecto, un economista, y un abogado que representan el 5,88% cada uno de ellos. La mayoría de docentes no dan una respuesta esto representa un 58,82%, motivo desconocido. Por lo tanto las especialidades conocidas se pueden convertir en una ventaja si las asignaturas que impartan sea afines a sus especialidades caso contrario puede convertirse en una debilidad si no se toma en cuenta su especialidad y por completar una carga horaria se dedica a la cátedra de materias que no tienen afinidad con su especialización. Entonces es importante que este docente se comprometa a formarse y capacitarse mucho más que los otros compañeros.

**Tabla 13** Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con

Relación	frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	16	94,11
Otras ámbitos	1	5,88
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En lo referente a la titulación de postgrado, el 94,11% de docentes tienen relación con el ámbito educativo, lo que es una contribución pedagógica para el proceso enseñanza-aprendizaje, el 5.88% que representa a un docente que pertenece a otro ámbito. Lo que representa un apoyo para los cursos y capacitaciones que la institución y que los docentes puedan aplicar sus conocimientos adquiridos a través de su formación

**Tabla 14** Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	58,82
No	2	11,76
No contesta	5	29,41
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Estos resultados permiten observar que el 58,82% está de acuerdo en obtener un título de cuarto nivel, es decir que están conscientes que debe seguir en constante preparación en fin de lograr una educación de calidad, 11,76% no está atraído por seguir un programa de formación de título de cuarto nivel, y el 29,41% no responde sin embargo los docentes son

una minoría que es consiente sobre los cambios que la educación en nuestro país está teniendo y lo necesario que es tener una actualización curricular. Por ello, la importancia de formación es relevante y atractiva para la mayoría de docentes de la institución .

**Tabla 15** En qué le gustaría capacitarse

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Maestría</b>	11	64,70
<b>PhD</b>	0	0
<b>Maestría y PhD</b>	0	0
<b>No contesta</b>	6	35,29
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Los resultados que observamos sobre la formación del docente son 64,70% está interesado por una maestría, y el 35,29% no responde, lo que nos indica que la mayoría de profesores están dispuestos a seguir estudiando y capacitándose.

La capacitación permanente permitirá al docente actualizarse de manera sistemática, planificada, permanente, desarrollarse e integrarse al desarrollo educativo, mediante cursos y capacitación, situación que debe ser aprovechada para la buena práctica pedagógica

**Tabla 16** Es importante capacitarse

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	16	94,11
<b>No</b>	0	0
<b>No contesta</b>	1	5,88
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En la tabla podemos observar que el 94,11% de los docentes consideran importante capacitarse, y el 5,88% se abstiene de contestar la pregunta. Lo que nos indica que los docentes de la institución tienen predisposición para la capacitación, situación que debe ser aprovechada por la institución para mantener la actualización curricular y aprovechar las horas pedagógicas para cursos y talleres permanentes.

**Tabla 17** Cómo le gustaría recibir la capacitación

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
<b>Presencial</b>	4	23,52
<b>Semipresencial</b>	6	35,29
<b>A distancia</b>	3	17,64
<b>Virtual/vía internet</b>	4	23,52
<b>Semipresencial y virtual</b>	0	0
<b>Presencial y a distancia</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Ante esta realidad se observa que el 35,29% de los docentes prefieren una capacitación semipresencial, el 23,52% optan por una capacitación presencial y virtual, y un 17,64% a distancia lo que indica que se debe planificar cursos que cubran las necesidades de formación con la factibilidad de tiempo de los docentes que preferentemente sea vía virtual o semipresencial., para contar con la acogida y aceptación de los maestros, al ser de manera presencial se debe aplicar en las horas complementarias para contar con el apoyo de los profesores

**Tabla 18** Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría

<b>Modalidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>De lunes a viernes</b>	3	17,64
<b>Fines de semana</b>	9	52,94
<b>No contesta</b>	5	29,41
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

De acuerdo a las respuestas en los resultados obtenidos tenemos que el 52,94% prefiere capacitarse los fines de semana, el 17,64% de lunes a viernes, y 29,41% no responde. Claramente se puede ver que a los docentes les gustaría capacitarse pero el factor tiempo se convierte en un obstáculo para realizar la misma. Esta lectura podría estar conectada a su estado civil, donde la mayoría respondió ser casado, por lo tanto después de la jornada diaria sería difícil que el docente acceda a capacitarse.

**Tabla 19** En que temáticas le gustaría capacitarse

<b>Modalidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Pedagogía educativa</b>	3	17,64
<b>Teorías del aprendizaje</b>	1	5,88
<b>Valores y educación</b>	0	0
<b>Gerencia/gestión educativa</b>	0	0
<b>Psicopedagogía</b>	0	0
<b>Métodos y recursos didácticos</b>	1	5,88
<b>Diseño y planificación curricular</b>	6	35,29
<b>Evaluación del aprendizaje</b>	0	0
<b>Políticas educativas para la administración</b>	0	0
<b>Temas relacionados con las materias a su cargo</b>	3	17,64
<b>Formación en temas de mi especialidad</b>	3	17,64
<b>Nuevas tecnologías aplicadas a la educación</b>	1	5,88
<b>Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
<b>Total</b>	17	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Entre los temas que los docentes consideran importantes para su desarrollo personal y profesional tenemos: pedagogía educativa, temas relacionados con su materia y especialidad con el 17,64%, diseño y planificación de currículo un 35,29%, estos resultados indican que los docentes si se impulsan a asistir a los diversos cursos de

formación. El aspecto en que se marca una diferencia clara e importante es el diseño y planificación curricular que contribuye con investigación, debido a que este resultado servirá de base para la realización de un curso de formación posteriormente que facilite significativamente al docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Tabla 20.** Obstáculos para no capacitarse

<b>OBSTACULOS PARA NO CAPACITARSE</b>		
<b>NO CAPACITACIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Falta de Tiempo	3	17.65%
Altos costos	3	17.65%
Falta de información	1	5.88%
Falta de apoyo	1	5.88%
Falta de temas	1	5.88%
No es de su interés la capacitación	1	5.88%
Algunos de los anteriores	1	5.88%
No contesta	6	35.29%
Total general	17	100.00%

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En los obstáculos para no capacitarse obtenemos los siguientes resultados: por falta de tiempo, y por altos costos para capacitarse un 17,65%, por falta de información, por falta de apoyo; o porque no hay temas de su interés un 5,88%, y el 35,29% no contesta. Lo que indica que los docentes encuentran varios obstáculos que no le permiten mantener una capacitación continua, sin embargo ellos consideran necesario la capacitación por lo que la mejor estrategia sería buscar que la capacitaciones que reciban sean en horas complementarias, es decir dentro de la jornada diaria.

**Tabla 21** ¿Qué aspecto es de mayor importancia en el desarrollo de un curso?

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
aspectos teóricos	0	0
aspectos técnicos/prácticos	4	23,52
Ambos	12	70,58
no contesta	1	5,88
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Se puede observar los siguientes resultados con un 70,58% los docentes consideran que necesitan una capacitación mixta con aspectos teóricos y prácticos, un 23,52% de docentes consideran que se necesitan capacitación en aspectos técnicos e igual en los aspectos prácticos. Estas respuestas tienen mucha relación con el bachillerato técnico, debido a que la mayor parte considera necesario que el curso de capacitación debe ser en la parte teórica y práctica que contribuya pedagógicamente a los maestros y a la cátedra que imparten.

### 3.2 Análisis de la formación

#### 3.2.1 La persona en el contexto formativo

En este apartado se analiza las necesidades y situación de formación de los docentes del Colegio Técnico “Ricaurte” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, en el contexto formativo que se investigó a través de una encuesta que se estructuró con reactivos en lo relacionado al análisis de la persona, donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

En las encuestas realizadas en lo relacionado con la práctica pedagógica se subdividen tres secciones: análisis de la persona, análisis organizacional y tarea educativa. Estos temas han sido valorados, utilizando la siguiente escala: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), frecuentemente (4) siempre (5) y no responde.

**Tabla 22.** Análisis de la persona

	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	No responde
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0.00%	29.41%	35.29%	0.00%	35.29%	0.00%
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0.00%	0.00%	23.53%	47.06%	29.41%	0.00%
17. Percibe con la facilidad problemas de los estudiantes	0.00%	5.88%	11.76%	5.88%	17.65%	58.82%
18. La formación académica para trabajar con los estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0.00%	5.88%	17.65%	5.88%	35.29%	35.29%
20. La expresión oral y escrita que manejo, es la adecuada para que los estudiantes comprendas la asignatura impartida	0.00%	0.00%	23.53%	41.18%	35.29%	0.00%
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprender y ayudantes en su solución	0.00%	0.00%	5.88%	5.88%	47.06%	41.18%
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0.00%	0.00%	11.76%	5.88%	52.94%	29.41%
29. El trabajo docente que realizo promueve para que los estudiantes sean los creadores de su propio aprendizaje	0.00%	0.00%	11.76%	41.18%	41.18%	5.88%
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0.00%	5.88%	11.76%	52.94%	29.41%	0.00%
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0.00%	0.00%	17.65%	41.18%	41.18%	0.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En lo que se refiere al análisis de la persona, se ha seleccionado 10 reactivos relacionados con este tema entre los porcentajes que se deben tomar mayormente en cuenta para este análisis se tiene que el 29,41% de los docentes casi nunca cumplen con los parámetros de la persona en el contexto formativo. En contraste está el 52,94% que siempre lo sumen como parte de su formación. Es decir, el cuerpo docente del colegio Técnico “Ricaurte” sus maestros cumplen con porcentajes altos el conocimiento del proceso de la carrera docente, la psicología del estudiante; su formación académica está de acuerdo a los requerimientos; su expresión oral y escrita es la esperada, y lo más importante es que formación le permite orientar el aprendizaje de los estudiantes porque usa problemas reales y los considera artífices de su propio aprendizaje.

Sin embargo en la escala de casi nunca con un bajo porcentaje reconocen los docentes desconocer el proceso de la carrera docente propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...), entonces no se puede hablar de una educación integral como lo requiere la actual Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), debido a que falta actualización de los maestros en asuntos relacionados con deberes, derechos que deben ejercer y exigir.

Los resultados obtenidos nos permiten conocer que las necesidades de formación docente son necesarias para la formación integral que cada persona debe tener y que por varios factores como olvido, omisión y un tercer grupo por falta de cursos e información el docente no está constantemente actualizado y capacitado, pero que es consciente de que necesita seguir capacitado para afrontar los nuevos retos en la educación que se presentan día a día

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

La organización no es solo la parte física que una institución tiene como requerimiento de la planificación organizacional, es el centro de control donde se planifica, diseña, controla, de seguimiento y evalúa la comunidad educativa desde sus recursos hasta su visión y misión, es decir el todo. Por esta razón, a continuación se establece una serie de análisis descriptivos con el uso de tablas.

**Tabla 23.** Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

<b>NUMERO DE CURSOS ASISTIDOS</b>		
<b>CURSOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
1 a 2	3	17.65%
3 a 4	4	23.53%
5 a 6	1	5.88%
No contesta	9	52.94%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

A cerca del número de cursos a los que han asistido los docentes durante los dos últimos años obtenemos los siguientes porcentajes: maestros han asistido desde 1 a 2 años un 17,65%, maestros que han asistido desde 3 a 4 años con un promedio de 23,53%, y de 5 a 6 años el 5,88% y no contestan un promedio de 52,94%. Según estos resultados podemos observar que es un porcentaje alto que no contestan lo que puede indicar que la mayoría no se están actualizando pedagógicamente en los últimos años.

Es evidente que los docentes no sienten esa función directiva que oriente a la consecución de la misión y visión de la institución, debido a que no se está dando una capacitación continua de parte de la institución por lo que el personal no está siendo actualizado y los resultados no sean los mejores y esperados.

**Tabla 24** Las autoridades de su institución están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación.

<b>LA INSTITUCIÓN PROPICIA CURSOS</b>		
<b>CURSOS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	1	5.88%
No	15	88.24%
No contesta	1	5.88%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En el ítem sobre la institución en la que laboran los docentes si ha propiciado cursos en los últimos años obtenemos los siguientes resultados: en forma positiva un 5,88%, en forma negativa un 88,24%; es decir, que no se está capacitando dentro de la institución lo que indica que falta iniciativa por parte del personal administrativo para seguir las actualizaciones que se van dando en el ámbito educativo.

**Tabla 25** los cursos se realizan en función de:

<b>CURSOS BASADOS EN</b>		
<b>CURSOS EN FUNCION DE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
áreas de conocimiento	1	5.88%
necesidades de actualización curricular	1	5.88%
leyes y reglamentos	3	17.65%
Asignaturas	1	11.76%
reforma curricular	1	5.88%
planificación y programación curricular	1	5.88%
Otros	1	0.00%
No contesta	7	41.18%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En el ítem en caso que se realicen cursos, en que funciones estos deben desarrollarse, se obtuvieron los siguientes resultados. Cursos en áreas de conocimiento y necesidades de actualización curricular, reglamentos, asignaturas, en planificación curricular un 5,88%. En lo que se refiere en leyes un 17,65%, y el 41,18 % de los docentes no contestan. Lo que nos indica que la mayor parte de docentes que contestaron consideran que la capacitación debe ir enfocada a las leyes y reglamentos de la educación, siendo un tema importante para que los maestros sean conscientes de cuáles son sus derechos, obligaciones, misión y visión dentro de la institución educativa.

Es importante resaltar que la planificación curricular ha sido una debilidad que se ha ido presentando en el largo de los resultados del cuestionario por lo que es el punto de partida para realizar el curso de formación.

**Tabla 26** Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

<b>LOS DIRECTIVOS FOMENTAN FORMACIÓN</b>		
<b>FORMACIÓN</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
A veces	2	11.76%
Casi siempre	1	5.88%
No contesta	2	11.76%
Nunca	9	52.94%
Rara vez	1	5.88%
Siempre	2	11.76%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En el ítem sobre si el directivo fomenta la participación del profesorado en los cursos los resultados obtenidos son los siguientes: 11,76% de docentes opina que siempre, 11,76% a veces, rara vez y que nunca 5,88% y el 52,94% no contestan. El rango más alto es que el directivo no motiva a los profesores a participar en los cursos, lo que no indica que falta motivación por parte de la administración de la institución para capacitar a los docentes y de esta manera tener una formación integral del profesorado.

#### 4.2.3 La tarea educativa

La tarea educativa es el último análisis pero no el menos importante, su función está especialmente en la tarea del docente frente a los siguientes ítems:

**Tabla 27** Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

AÑOS DE BACHILLERATO		
AÑOS DE BACH.	FRECUENCIA	%
No contesta	2	11.76%
1°, 2° y 3°	10	58.82%
1° y 2°	3	17.65%
1°	2	11.76%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Como se puede observar existe un 58,82% de docentes que imparten sus asignaturas en el primero, segundo y tercero de bachillerato, por lo tanto, estos docentes pueden tomar ventajas sobre la formación que están llevando a cabo en cuanto a la relación de enseñar y aprender, porque conocen a los estudiantes y pueden ser capaces de detectar las diferentes debilidades y fortalezas que tienen los estudiantes para tomar ventaja de ellas o corregirlas a tiempo tiene los conocimientos, destrezas y actitudes.

**Tabla 28** Organización y formación

Organización y formación	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	No responde
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0.00%	5.88%	17.65%	41.18%	35.29%	0.00%
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el / los directivos de la institución	5.88%	11.76%	29.41%	35.29%	17.65%	0.00%
7. Conoce las herramientas utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	11.76%	17.65%	23.53%	23.53%	23.53%	0.00%
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	0.00%	0.00%	23.53%	52.94%	5.88%	17.65%
35. Analiza la estructura organizativa institucional	0.00%	0.00%	17.65%	47.06%	23.53%	11.76%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En cuanto al análisis organizacional de acuerdo a los resultados se puede decir que el conocimiento sobre el mismo es muy bajo porque los docentes no dominan tema como el liderazgo y es por eso les hace que no conozcan hacia donde van y cuáles son los objetivos, es decir hay algunas falencias que los docentes deben ir mejorando poco a poco mediante la capacitación. Los planes de mejora se los realizan en base de un estudio, pero si no se tiene una formación profesional sobre este particular, poco o nada se podrá hacer en beneficio de la institución en la que se trabaja. Motivo principal que ayudará para proyectarse a formar el curso de formación para los docentes posteriormente. Hay que estar conscientes de que este análisis organizacional más que un estudio para recriminarnos por las debilidades, es un análisis encaminado a mejorar la situación actual.

**Tabla 29** tarea educativa

Tarea educative						
	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	No responde
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en la aula	0.00%	5.88%	5.88%	58.82%	17.65%	11.76%
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0.00%	5.88%	17.65%	70.59%	5.88%	0.00%
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0.00%	5.88%	23.53%	52.94%	11.76%	5.88%
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los estudiantes	5.88%	0.00%	5.88%	52.94%	35.29%	0.00%
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-estudiante en la comunicación didáctica	0.00%	0.00%	23.53%	52.94%	17.65%	5.88%
23. La planificación que realizo siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos de mis estudiantes	0.00%	0.00%	0.00%	47.06%	41.18%	11.76%
25. Como docente evaluó las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mis asignaturas	0.00%	0.00%	11.76%	35.29%	47.06%	5.88%
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0.00%	5.88%	5.88%	35.29%	52.94%	0.00%
28. Realiza la planificación macro y microcurricular	0.00%	5.88%	11.76%	52.94%	23.53%	5.88%
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor del aula	0.00%	5.88%	5.88%	64.71%	23.53%	0.00%
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0.00%	5.88%	17.65%	35.29%	41.18%	0.00%
33. Diseño programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0.00%	5.88%	5.88%	52.94%	29.41%	5.88%
34. Aplica técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes	0.00%	11.76%	5.88%	47.06%	29.41%	5.88%
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas o prácticas de laboratorio y taller	0.00%	0.00%	5.88%	41.18%	47.06%	5.88%
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0.00%	0.00%	29.41%	41.18%	23.53%	5.88%
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0.00%	0.00%	5.88%	41.18%	47.06%	5.88%
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0.00%	0.00%	17.65%	29.41%	52.94%	0.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

La tarea educativa tiene la finalidad de poder conocer la opinión del profesorado sobre como visualiza, identifica y comprende el deber del docente como gestor educativo, líder cultural, y del cómo enseñar y cómo aprender, en cuanto a la utilización de metodologías

de enseñanza las principales necesidades de los docentes se manifiestan en respecto a la utilización de las Tic.

En cuanto a las técnicas de enseñanza, se necesita realizar un taller sobre este tema debido a que tiene un bajo porcentaje, como resultado vemos que de utilización de recursos didácticos y del medio también llevan esta misma tendencia; pero más sorprendente es el porcentaje de docentes que no conocen la posibilidad que brinda la tecnología en cuanto a recursos y posibilidades.

### 3.3. Los cursos de formación

**Tabla 30** Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

NUMERO DE CURSOS ASISTIDOS		
CURSOS	FRECUENCIA	%
1 a 2	3	17.65%
3 a 4	4	23.53%
5 a 6	1	5.88%
No contesta	9	52.94%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

A cerca del número de cursos a los que han asistido los docentes durante los dos últimos años obtenemos los siguientes porcentajes: han asistido desde 1 a 2 años un 17,65%, han asistido desde 3 a 4 años un 23,53%, y de 5 a 6 años un 5,88%. Según estos resultados podemos observar que la mayoría no se están actualizando pedagógicamente en los últimos años, y puede ser por los obstáculos que se vio en las tablas anteriores, motivo por el cual la capacitación de los docentes deberá convertirse en una prioridad para mejorar la calidad y calidez académica dentro de la institución

**Tabla 31** Total de horas de los cursos recibidos

<b>TIEMPO RECIBIDO EN HORAS</b>		
<b>HORAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
0 a 25 horas	0	0.00%
26 a 50 horas	1	5.88%
51 a 75horas	0	0.00%
76 a 100 horas	0	0.00%
Mas de 100 horas	7	41.18%
No contesta	9	52.94%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En esta tabla se observa que un 41,18% de docentes han seguido en mas 100 horas, sin embargo un 52,94% de docentes no contestan esta pregunta que tiene relación con la tabla anterior que indica el bajo número de cursos a los que se ha asistido para la respectiva formación y actualización de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes

**Tabla 32** Hace cuánto tiempo realizó el curso

<b>TIEMPO DE SU ULTIMO CURSO</b>		
<b>CURSO</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
0 a 5 meses	0	0.00%
6 a 10 meses	0	0.00%
11 a 15 meses	3	17.65%
21 a 24 meses	2	11.76%
mas de 25 meses	6	35.29%
No contesta	6	35.29%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En las tablas anteriores se observa el bajo porcentaje de cursos y las horas de asistencia, en esta tabla el 35,29% asistió a un curso hace más o menos veinticinco meses y no contesta, lo que indica que existe una falta de información a tiempo o de una actualización que le permita al docente estar al día en los cambios que esta sociedad en educación está inmersa, por lo que se debe buscar estrategias para no tener esta brecha en la institución.

**Tabla 33** Lo hizo con el auspicio de:

<b>CON EL AUSPICIO DE:</b>		
<b>AUSPICIANTE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
De la institución donde labora Ud.	1	5.88%
Gobierno	6	35.29%
No contesta	6	35.29%
Por cuenta propia	4	23.53%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

Estos resultados nos indican que los docentes en un 35,29% no ha recibido auspicio del gobierno para capacitarse y en la misma cantidad no contesta la pregunta lo que explica el estudio para analizar las necesidades formativas de los docentes, pues en la LOEI se establece como un deber y un derecho el de la actualización o formación de los docentes, no se está cumpliendo a cabalidad por lo que al momento de ser evaluados tiene varias dificultades, pues no están siendo capacitados como la ley lo indica.

**Tabla 34** Ha impartido cursos en los dos últimos años

<b>HA IMPARTIDO CURSOS EN LOS 2 ULTIMOS AÑOS</b>		
<b>IMPARTIR</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
Si	1	5.88%
No	12	70.59%
No contesta	4	23.53%
Total general	17	100.00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico Ricaurte

En esta tabla donde el 70,59% no ha impartido cursos y el 23,53% no contesta, lo que es un contraste ya que la mayoría de docentes tienen un título de tercer nivel no ha impartido cursos en los dos últimos años. Se debe hacer un análisis cuidadoso sobre las razones para este punto en cuanto a los docentes que no imparten cursos, ya que podrían contribuir en la institución activamente.

#### **4.- CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

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

“Planes de Mejora para la práctica del docente” dirigido a los maestros de Bachillerato del Colegio “Técnico Ricaurte” del cantón Cuenca, de la Provincia del Azuay.

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

La modalidad que se va a utilizar para el curso de capacitación semi-presencial que es pertinente para este grupo de docentes por la disponibilidad de tiempo, según la información recolectada.

El programa de capacitación que ofrece el Colegio “Técnico Ricaurte” cuenta con 4 talleres que completaran el curso, los cuales se impartirán totalmente bajo modalidad semi-presencial

#### **4.3 Objetivos**

Capacitar con técnicas conceptuales en la elaboración de planes de mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje; dirigido a los docentes de Bachillerato del Colegio “Técnico Ricaurte.”

#### **Objetivos Específicos:**

- Analizar los principales conceptos de planificación aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Estudiar las formas de evaluación de la planificación del proceso en enseñanza aprendizaje (POA, PCA, planificación de bloques) a fin de identificar los puntos críticos en el cumplimiento de las metas.
- Explicar metodológicamente la elaboración de planes de mejora en el proceso en enseñanza-aprendizaje.
- Elaborar los planes de mejora en función de los puntos críticos identificados con los docentes.

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

Docentes del Colegio de Bachillerato “Técnico Ricaurte” de la Provincia del Azuay, Cantón Cuenca, parroquia rural Ricaurte, Zona 6.

Número: 17 docentes entre hombres y mujeres

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

La mayoría de docentes supera los cinco años de trabajo, lo que les ubica, por su experiencia laborar en un nivel tres.

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

- Manejar los conceptos y formas de realizar una planificación a nivel macro y a largo plazo.
- Conocer las diferentes formas de planificación curricular.
- Manejar las normativas vigentes sobre los procesos de planificación en el bachillerato.
- Se debería tener para los talleres las planificaciones anteriores para realizar los diferentes trabajos. Además, manejar hojas de cálculo y tener computadoras portátiles para los trabajos.

#### **4.5 Descripción del curso**

Este curso sobre Planes de Mejora para la práctica docente va dirigido a los docentes del Colegio Técnico “Ricaurte” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia de Ricaurte que buscan el perfeccionamiento de su quehacer diario.

Después de analizar las encuestas sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se concluyó que un 33% en el rango de 1 a 3, que son las menores calificaciones, los docentes manifiestan su necesidad de capacitarse en proyectos educativos, que unido a la falta de capacitación o elaboración de proyectos en su institución con el 72,22% ha provocado esta necesidad de capacitarse; y donde además el 6% (nunca) y 11% (casi nunca) da seguimiento a un proyecto educativo. Cabe indicar que otro de los motivos para capacitarse es la aparición de nuevas tecnologías con un 22,23% y por requerimientos personales con el mismo porcentaje para aprobar las evaluaciones internas y externas que propone la LOEI para mantenerse en el lugar de trabajo o acceder a nuevos beneficios como son: el salario, incentivos, cambios, etc.

La incorporación de los planes de mejora en proyectos educativos, supone una meta dada de involucrarse en un complejo proceso creativo de toma de decisiones que compromete al docente en toda su integralidad.

En este curso, se ofrece realizar innovaciones positivas a fin de orientar al educador con la oportunidad para construir criterios de acción que busquen promover el cambio en las propuestas pedagógicas, apropiadamente ajustadas al contexto socio histórico en el que se producen y a los fines educacionales que se persigan.

Los ejes curriculares de este curso, hacen énfasis en la auto enseñanza y sus contenidos se orientan a lo conceptual y contextual de la educación a distancia y presencial.

#### **4.5.1 Contenidos del curso:**

A continuación se detalla de forma esquemática los principales elementos conceptuales-metodológicos que se abordarán, basados en planificación estratégica educativa basado en Aranda (2011):

- Conceptos de planificación aplicada al proceso de enseñanza-aprendizaje.

##### **- Planeación o planificación:**

Del diagnóstico de las necesidades de la formación del docente se pueden conocer las cualidades de un buen maestro que son vocación, manejo de grupo, contenidos curriculares y una planeación fundamentada a partir del análisis y la reflexión

La planeación es aquella que permite la efectividad en el proceso enseñanza-aprendizaje utiliza la instrumentación estratégica, tomando en cuenta el Sistema Educativo, el contexto de la institución y las individualidades del talento humano, es decir que la planificación de la enseñanza tiene relación con el respeto a la diversidad cultural de la comunidad, las características propias de la zona, y con una buena elección de estrategias didácticas y pedagógicas.

La planeación es un proceso de secuencia que establece una serie de pasos que conduce la enseñanza del docente para ser capaz de discernir y dar seguridad de lo que quiere, como y para qué.

##### **¿Para qué planificar?**

Planificar es un proceso que está en constante evolución del conocimiento, su uso correcto permite al docente la toma de decisiones, que conllevarán a efectuar una acción

determinada, es decir, es un camino que da soporte al crecimiento y desarrollo de la institución debido a que ofrece diversas alternativas.

*“La planificación es un proceso metódico, inter multidisciplinar, un permanente diagnóstico de la realidad, de previsión de necesidades, de toma de decisiones y acciones y búsqueda de alternativas para satisfacerla”<sup>2</sup> (Aranda, 2007), entonces según este autor la planificación permite identificar el problema o necesidad y buscar posibles soluciones para ejecutar, y resuelve la interrogante planteada ¿para qué planificar?.*

### **Tipos de planificación:**

#### **- Prospectivas**

Otro tipo de planeación que los docentes suelen utilizar es la “Prospectiva” como la ciencia del futuro, se enfoca a la importancia de la visión estratégica que debe servir a toda organización como parte fundamental de visión de futuro organizacional, se analizan los estudios que se han efectuado en diversos países, el efecto de la tecnología y las personas en las organizaciones

El propósito de la metodología prospectiva es explorar, crear y probar sistemáticamente todas estas visiones del futuro, probable, posible y deseable, y en base a ellas y a sus consecuencias, orientar las estrategias y acciones para la construcción de un futuro mejor para nosotros

#### **Circunspectiva**

Este tipo de planeación que los docentes utilizan para la toma acciones para dar respuesta a necesidades urgentes del presente. La planeación Circunspectiva atiende a problemas del momento, tiene limitada su libertad de elección entre diferentes alternativas.

Esta concepción adopta dos modalidades: coyuntural correctiva

- La planeación coyuntural se aplica cuando se presentan momentos favorables para ejecutar una acción o realizar un cambio.

---

<sup>2</sup> Aranda, A. A. (2007). Planificación estratégica educativa . En A. A. Aranda, *Planificación estratégica educativa* (págs. 22-23). quito: ediciones Abya-Yala.

- La planeación correctiva se utiliza para resolver problemas actuales o para corregir aspectos desfavorables

### **Retrospectiva**

El uso de una planeación retrospectiva para el proceso-enseñanza aprendizaje permite que el maestro haga una exploración del pasado para conocer el futuro; es decir, observa el comportamiento de las variables relevantes del pasado y con base a ellas determina las posibles tendencias futuras. Existen dos modalidades de esta planeación: determinista y probabilística

La planeación determinista se basa en un modelo donde las variables a considerar son susceptibles de control. Se trata principalmente de variables endógenas que se analizan con una visión sistemática, en la cual a cada valor de entrada corresponde un sólo valor de salida.

La planeación probabilística toma en cuenta variables tanto endógenas como exógenas como resultado de esta planeación se obtienen probables escenarios futuros que facilitan la selección de las mejores alternativas de acción (Cantisani, 2011)

#### **- Niveles de planificación:**

Para el logro de objetivos y metas planteadas a corto, mediano y largo plazo es posible plantear tres niveles de planificación que son:

#### **Nivel Estratégico**

Este nivel permite un diagnóstico de la situación actual, análisis interno y análisis externo de la organización, por lo que permite planificar la visión, misión y objetivos son conceptos de carácter estratégico. La Misión es declaración duradera de los propósitos la que debe inspirar a varias generaciones para lograrlo, y permite plantear los objetivos, independiente de cuál sea el entorno de mediano y corto plazo, o las decisiones tácticas implementadas. Una Misión es la razón de ser, es decir a donde se quiere llegar en el futuro.

### **Nivel Táctico**

Consiste en una visión a medio plazo, se debe ir definiendo los recursos con los que se cuenta y cuál va a ser su medición (para comprobar si estamos consiguiendo lo deseado o no)

### **Nivel Operativo**

Será la visión a corto plazo y la ejecución de lo anteriormente planeado. Principalmente responde a las preguntas de “Cómo”. En este nivel, detalla cómo vamos a realizar las tareas, con qué herramientas vamos a trabajar, cómo se van a utilizar, dentro de este encontramos el plan de mejoras el cual es parte de este curso de formación.

### **- Planificación Estratégica Educativa**

Es un proceso que permite vincular la situación actual con el futuro deseado, donde involucra a toda la comunidad educativa para la gestión y la participación con resultados en los compromisos a largo plazo.

#### **- Momento explicativo.**

*“Es la construcción de explicaciones a la problemática intra, inter y extra institucional que se da en el pasado, presente y tiende a ocurrir en el futuro a fin de fundamentar objetivos políticas y acciones de cambio”*<sup>3</sup>(Aranda, 2007), es decir que parte de conocer la realidad con el fin de ir mejorando en la ejecución.

#### **- Momento prospectivo**

*“Diseña el futuro de la institución para ello elabora tres tipos de escenarios(futuros), el primero es tendencial conocido también como probable, el segundo el deseado ideal o contrastado y el tercero el posible, viable o alternativo”* (Aranda, 2007) es decir permite conocer el rumbo de la organización gracias a los escenarios.

#### **- Momento estratégico**

En el momento estratégico se explora todas las posibilidades y alternativas estratégicas de cambio y transformación posibles en la construcción de la viabilidad. Aquí aparecen “obstáculos” políticos, económicos, culturales, organizativos,

---

<sup>3</sup> Aranda, A. A. (2007). Planificación estratégica educativa . En A. A. Aranda, *Planificación estratégica educativa* (pág. 60 ). quito: ediciones Abya-Yala.

cognoscitivos, legales, etc. Quien planifica no sólo debe diseñar como deben ser las cosas, sino que también debe hacer un cálculo de cómo sortear los obstáculos que se oponen al cumplimiento de ese diseño

### **- Táctico-operacional**

Este momento se caracteriza como `Táctico´ porque debe instrumentar las estrategias identificadas en la construcción de viabilidad. Es `Operativo´ en la medida que operacionaliza los programas diseñados. Concreta diferentes propuestas o alternativas de cambio planteadas.

En esta instancia se pretende obtener herramientas que posibiliten la intervención directa sobre la realidad, no sólo desde operaciones precisas que indiquen qué hacer sino también desplegando estrategias concretas en espacios poco previsibles y en problemas poco estructurados.

### **Evaluación de la planificación del proceso en enseñanza aprendizaje (POA, PCA)**

La evaluación es un término que se utiliza comúnmente y se tiende a asociarla o a interpretarla como sinónimo de medición del rendimiento, va de la mano con la planificación en el proceso educativo.

Algo que es muy importante y significativo, es destacar el hecho de que la evaluación no debe limitarse a comprobar resultados. Con la evaluación es posible aprender de la experiencia para no cometer en el futuro los mismos errores. Esto es muy importante ya que un buen manejo del error por parte del docente es el éxito del aprendizaje de los alumnos.

### **✓ PC (Planificación Curricular)**

Planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes. Orientar sus esfuerzos al diseño y elaboración del Plan Curricular, en el cual están estructurados todos los componentes (campos) que debieran ser considerados.

### ✓ **Procesos curriculares**

- **Diseño:** Definir y elaborar los distintos elementos curriculares
- **Implementación:** Poner en condiciones de funcionamiento los elementos del currículo
- **Ejecución:** Desarrollar el currículo: interacciones didácticas
- **Evaluación:** Emitir juicios valorativos para mejorar el sistema
- **Propuesta**
- **Práctica**

El proceso de planificar no es, en absoluto, un acto rígido y estereotipado, cuya aplicación resulte constante en todos los casos y universalmente para quienes quieren planificar.

### ✓ **POA(Plan Operativo Anual )**

Constituye un desglose del plan general, el cual abarca proyectos y sub-proyectos que orientan el diseño, gestión y evaluación <sup>4</sup> (Aranda, 2007). Es decir que el POA parte de lo planificado y del presupuesto para la gestión de cada actividad, las cuales tienen que estar relacionados con los objetivos y los indicadores para el seguimiento y la evaluación

- Análisis de las planificaciones bases (elaboradas a nivel de zonal e institucional)
- Retroalimentación en la elaboración de Planes Operativos y curriculares.
- Reforzamiento en conceptos-teórico metodológicos de evaluación de planes (auto-por terceros y estudiantes)
- Elaboración de planes de mejora en el proceso en enseñanza-aprendizaje.
  - Análisis de los puntos críticos o de mejora a través de un proceso de indagación apreciativa

#### **. Plan de Mejoras**

Para poder realizar los cambios es necesario conocer lo que es el plan de mejoras: es un buen instrumento para identificar y organizar las posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en la autoevaluación institucional. Es fundamental enfocarse en

---

<sup>4</sup> Aranda, A. A. (2007). Planificación estratégica educativa . En A. A. Aranda, *Planificación estratégica educativa* (pág. 176). Quito: ediciones Abya-Yala.

los aprendizajes de los estudiantes y contar con las fortalezas de la institución. Al identificar y priorizar los problemas hay que escoger aquellos que podemos solucionar y no confundirlos con aquellos que son producto de factores externos en los cuales no se puede incidir

Cuando se construye un plan de mejora es apropiado responder algunas preguntas para asegurar que las acciones escogidas logren eficacia, eficiencia y efectividad en la acción. La formulación de preguntas permite pensar con más realidad la diferencia entre lo que tenemos y lo que necesitamos para resolver los problemas, permite profundizar la reflexión para que el plan de mejora no se transforme en buenas intenciones difíciles de concretar.

### **Pasos para realizar un plan de mejoras**

El plan de mejoras es a corto plazo, siendo muy flexible al tiempo, formula solucionar falencias derivadas de la autoevaluación institucional; cuyos pasos, (según (Aranda, 2007)<sup>5</sup> y lo estipulado en el plan de mejoras del ministerio de educación del Ecuador<sup>6</sup> (subsecretaria de apoyo, seguimiento y regulización de la educación , 2012)), a seguir para su elaboración son:

Paso 1: identificar fortalezas y debilidades por ámbito de mejoras: es decir aquí se prioriza los problemas, a partir de identificarlos

Paso2: detectar las principales causas de los problemas, definir las causas de los problemas y formular metas (¿qué queremos cambiar? ¿Cuál es el propósito? La meta)

Paso 3: formular objetivos, acciones concretas, recurso y tiempo ¿Qué se hará y cuáles serán las acciones de cambio?

Paso 4: seleccionar las acciones de mejora, compromisos de los responsables, Quién toma iniciativa, decide y rinde cuentas? responsables , ¿Quiénes participarán y cuáles serán sus responsabilidades?

Paso 5: realizar una planificación

---

<sup>5</sup> Aranda, A. A. (2007). Planificación estratégica educativa . En A. A. Aranda, *Planificación estratégica educativa* (págs. 180-181). quito: ediciones Abya-Yala.

<sup>6</sup> subsecretaria de apoyo, seguimiento y regulización de la educación . (2012). *Documento de Apoyo Plan de Mejoras*. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan\\_-Mejora1.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan_-Mejora1.pdf)

Paso 6: Hacer un seguimiento, ¿Avanzamos lo deseado? ¿Qué toca ajustar? seguimiento

- **Desarrollar una matriz de responsabilidades para la realización de mejoras futuras.**

**Tabla 35:** matriz para realizar un plan de mejora<sup>7</sup>

**Plan de Mejoras**

Periodo: de..... Hasta : .....

Ámbito:.....									
Estándares de calidad	Indicadores de calidad	Acciones de mejora (proyectos)	Actividades	Responsables de la actividad	Tiempo (inicial-final)	presupuesto	Financiación	Indicador de gestión	Responsable de seguimiento

Cuadro 35

Aranda, A. A. (2007). Planificación estratégica educativa . En A. A. Aranda, *Planificación estratégica educativa* (págs. 186) quito: ediciones Abya-Yala.

Esta es una matriz para ejecutar un plan de mejoras previamente a elaborarla se debe tener la siguiente información:

- ✓ Identificar fortalezas y debilidades por ámbitos de mejora
- ✓ Detectar principales causas del problema
- ✓ Formular objetivos}seleccionar las acciones de mejora
- ✓ Realizar una planificación
- ✓ seguimiento del plan de mejoras

Estos pasos que Aranda en su libro describe para facilitar la elaboración de la matriz de plan de mejoras mismo que en el ítems anterior ya se fue explicando y detallando, por lo cual es importante tomar en cuenta para que la elaboración del mismo tenga los resultados esperados.

**4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso**

<sup>7</sup> Aranda, A. A. (2007). Planificación estratégica educativa . En A. A. Aranda, *Planificación estratégica educativa* (págs. 186). quito: ediciones Abya-Yala.

- **Experiencia:** docente de colegio, ha ocupado cargos administrativos y ha participado en procesos de capacitación con personas adultas.
- **Profesional:** maestría en planificación educativa, especialización en manejo de las TIC en procesos de enseñanza-aprendizaje.
- **Cursos:** relacionados a la planificación macro, meso y micro curricular.

#### 4.5.3 Metodología

El proceso de capacitación se desarrollará en cuatro fases:

- Fase previa: elaboración de material didáctico-audiovisual, el mismo que está relacionado la planificación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, la evaluación y los planes de mejora. Preparación de las instalaciones de forma que permitan trabajar en grupos y con algunas actividades lúdicas. Levantará una línea base con los conocimientos previos al proceso de capacitación.

- Fase de ejecución: será un proceso sistemático, el mismo que se realizara través de 15 talleres (cada uno con una duración de cuatro horas), preferiblemente con permiso en horas laborales para garantizar la asistencia o mitad del tiempo permiso y la otra mitad es tiempo de los docentes. En la siguiente tabla caracterizamos a cada uno de los talleres:

<b>Tabla de resumen metodológico</b>				
<b>Taller N°</b>	<b>Tema</b>	<b>Metodología principal</b>	<b>Resultado</b>	<b>Recursos</b>
1	Reforzar los conceptos de planificación	Exposiciones por parte del tutor. Trabajos grupales sobre cada tipo de planificación.	Los 17 docentes diferenciarán los diferentes tipos de planificación	Proyector, materia impreso y papelotes.
2	Analizar formas de evaluación de la planificación	Exposición por parte del facilitador. Conversación grupal sobre los diferentes forma de evaluación	Para práctica se han realizado evaluaciones de al menos 8 planes reales (POA, PCA, planificación de bloques)	Planes impresos. Impresión de matrices. Papelotes.
3	Metodología para elaboración de planes de mejora	Exposición visual sobre los beneficios de los planes mejora (en diferentes ámbitos)	Elaboración de una matriz en base a las planificaciones de los docentes, que contemple una forma de identificar las posibles mejoras	Proyector, laptop, papelotes e impresión de matrices.
4	Elaboración de planes de mejora	Trabajo grupal	Se han elaborado por cada tres docentes un plan de mejoras en base a las planificaciones previas	Laptops, proyectores.

5	Retroalimentación de los conocimientos	Evaluación a través de internet	Planteamientos de casos de estudios en los que los docentes puedan realizar un plan de mejoras (teórico-práctico)	Plantilla digital de evaluación.
---	--	---------------------------------	---	----------------------------------

Nota: Hasta el taller N° 4, se dará refrigerios a modo de incentivos, al terminar las primeras dos horas, a fin de que sea un espacio para departir y además, de que en los espacio informales se pueden llegar a reforzar temas de la misma capacitación.

#### 4.5.4 Evaluación

- La evaluación está dado en tres momentos, a través de los trabajos grupales que se van realizando, a través de los trabajos individuales que son tareas entre talleres y, finalmente, en la aplicación de un caso estudio que permitirá evaluar, el procedimiento que siguen los docentes para elaborar un plan de mejoras, este se lo realizará vía internet.

#### 4.6 Duración del curso

Taller N°	Tema	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero
	<b>ACTIVIDADES PRELIMINARES</b>							
1	Sensibilización a los docentes	X						
2	Aprobación del curso	X						
	<b>CURSO DE FORMACIÓN</b>							
1	Reforzar los conceptos de		X					

	planificación							
2	Analizar formas de evaluación de la planificación		X	X				
3	Metodología para elaboración de planes de mejora				X	X		
4	Elaboración de planes de mejora					X	X	
5	Retroalimentación de los conocimientos						X	X

#### 4.7 Costos del curso

Presupuesto del curso				
Rubros	Cantidad	Unidad	Costo	Total
1 Facilitador (experto)	40	Horas	40\$	= 1600\$
2. Material de oficina (fungibles)	17	Paquetes (hojas, bolígrafos, lápices, papelotes)	5\$	=85\$
3. Refrigerios	136 (15 talleres)	Bebida y sándwich	2\$	=272\$
<b>Total</b>				<b>1957\$</b>

#### 4.8 Certificación

La certificación se dará con la aprobación del curso, para lo cual los docentes que participen requieren haber asistido más del 80% y haber obtenido en las evaluaciones más del 70/100.

Este taller contara con la colaboración de la institución en lo que es la infraestructura y el mobiliario necesario dependiendo el tema y los recursos necesarios, y el aporte económico por docente

#### 4.9 Bibliografía

- Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa* (segunda edición). Quito: Abya-Yala.
- Jaramillo, F. (2013). *Guía Didáctica: Proyecto de Investigación II* (segunda edición). Loja: Ediloja.
- subsecretaria de apoyo, seguimiento y regulización de la educación . (2012). *Documento de Apoyo Plan de Mejoras*. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan\\_-Mejora1.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan_-Mejora1.pdf)
- Cantisani, M. I. (04 de 2011). *tipos de planeación educativa* . Obtenido de [http://atsliteacher4.files.wordpress.com/2011/02/plane\\_2011\\_00.pdf](http://atsliteacher4.files.wordpress.com/2011/02/plane_2011_00.pdf)

## CONCLUSIONES

En relación al objetivo general de la investigación se realizó el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Ricaurte” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, en el período académico 2012-2013, de la cual los maestros están conscientes capacitarse debido a que la educación está en un constante cambio que ocurre día a día, la cual exige estar actualizados no solamente en áreas específicas sino combatir el reto de una educación general.

En cuanto a los objetivos específicos, cabe mencionar, que se fundamentó teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticó y evaluó las necesidades de formación y se diseñó un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Ricaurte”

Después de analizar las encuestas sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se concluyó que un 33% en el rango de 1 a 3, que son las menores calificaciones, los docentes manifiestan su necesidad de capacitarse en proyectos educativos, que unido a la falta de capacitación o elaboración de proyectos en su institución con el 72,22% ha provocado esta necesidad de capacitarse; y donde además el 6% (nunca) y 11% (casi nunca) da seguimiento a un proyecto educativo. Cabe indicar que otro de los motivos para capacitarse es la aparición de nuevas tecnologías con un 22, 23% y por requerimientos personales con el mismo porcentaje para aprobar las evaluaciones internas y externas que propone la LOEI para mantenerse en el lugar de trabajo o acceder a nuevos beneficios como son: el salario, incentivos, cambios, etc.

En conclusión, se realizó un curso de formación basada en las respuestas de los docentes, quienes manifestaron su poca experiencia en cuanto a la planeación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos con el uso de las nuevas tecnologías. Este curso fue de manera semi-presencial debido a que no disponían del tiempo.

## RECOMENDACIONES

La formación del docente debe ser entendida como un proceso dirigido a potenciar el desarrollo personal y profesional, y mediante el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Ricaurte” debe constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente. Es el que permite analizar la situación de formación docente, el análisis de la persona, el análisis organizacional y la tarea educativa con el propósito de elaborar un plan de mejoras que es este caso es el curso de formación.

Con la práctica pedagógica los profesores demuestran que si participan activamente en el proceso educativo. Desarrollan junto con los alumnos las destrezas y habilidades por medio de proyectos y tareas educativas. Pero no todos los docentes buscan la forma de capacitarse y tener un mejor desarrollo profesional.

Entonces se puede decir que la falta motivación personal y también por parte de los directivos para seguir con el desarrollo del colegio que dificulta el mejoramiento de estrategias y métodos para trabajar en las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Finalmente en el ejercicio de la docencia se encuentran verdaderos obstáculos para mejorar su actividad profesional, por tanto, el papel de la educación es ofertar una educación de calidad y calidez en el establecimiento. Pero esto va de la mano con la motivación interés y contribución que tengan los docentes para seguir capacitándose constantemente, por lo que les invito a que lean este trabajo de investigación que ayudara a satisfacer varias inquietudes sobre las necesidades que presenta el docente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

## BIBLIOGRAFÍA

- Revista educar. (2012). *diagnostico de necesidades de formación pedagogía del profesor*. Obtenido de [www.revistaeducarnos.com](http://www.revistaeducarnos.com) › Educación
- Reyes, S. A. (21 de 12 de 2012). *diagnostico de necesidades de formacion* . Obtenido de [www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf)
- Alfonso, S. ,. (12 de 2010). *Diagnosis de las necesidades formativas en instituciones públicas*. Obtenido de [www20.gencat.cat/docs/.../diagnosis\\_necesidades\\_formativas\\_es.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/.../diagnosis_necesidades_formativas_es.pdf)
- Aranda, A. A. (2007). Planificación estrategica educativa . En A. A. Aranda, *Planificación estrategica educativa* (págs. 22-23). quito: ediciones Abya-Yala.
- Alos, M. R. (2008). *Segmentación de los mercados de trabajo y Relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva*. Cuadernos de Relaciones Laborales.
- Agut, N. S. (2003, 05, 29). *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional*. Recuperado de: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>
- Aranda, A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa* (segunda edición). Quito: Abya- Yala.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2006). *Ley Orgánica de Educación Intercultural y Bilingüe* [versión digital Pdf] (segundo suplemento). Quito: Registro Oficial.
- Barraza, M, A. y Gutiérrez Rico, D. (2005, noviembre, s/d) *Técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de formación docente* [versión digital Pdf]. Congreso Nacional de Investigación Educativa.
- Benedito, A., Imbernón M., y Félez R. (2010) *Necesidades y propuestas de formación del profesorado*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Beneyto, P.J. (2008). *El sindicalismo español en la perspectiva comparada: de la anomalía a la convergencia*. Cuadernos de Relaciones Laborales.

- Beltrán, V. M. (1985) *Cinco vías de acceso a la realidad social*. Reis: Madrid: Revista española de investigaciones sociológicas.
- Cantisani, M. I. (04 de 2011). *tipos de planeación educativa* . Obtenido de [http://atsliteacher4.files.wordpress.com/2011/02/plane\\_2011\\_00.pdf](http://atsliteacher4.files.wordpress.com/2011/02/plane_2011_00.pdf)
- electronicas, m. (11 de 11 de 2012). *ponencias* . Obtenido de Fuente:[http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_15/ponencias/0142-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/0142-F.pdf).
- Jaramillo, F. (2013). *Guía Didáctica: Proyecto de Investigación II* (segunda edición). Loja: Edi loja.
- Lopéz, R. (2001). *Currículum y Formación del Profesorado,5,2*: Recensiones de libros. Asunción: Revista Currículum y Formación.
- Molina, A. T. (2000). *Problemática actual en la enseñanza de la Ingeniería; una alternativa para su solución*. La Habana: Dispon.
- Obregón, J. R. (2013, 02, 17). *Métodos de investigación*. Recuperado de [//www.cobatab.edu.mx/descargasrales/academico2011/PRODUCTOS%202011B/DESARROLLO%20DE%20PROGRAMAS%20DE%20CAPACITACION%20DE%20IV%20SEM/Desarrollo%20Comunitario/SUB%20MODULO%204%20DES%20COM/MATERIAL%20BIBLIOGRAFICO/metodo%20estadistico.pdf](http://www.cobatab.edu.mx/descargasrales/academico2011/PRODUCTOS%202011B/DESARROLLO%20DE%20PROGRAMAS%20DE%20CAPACITACION%20DE%20IV%20SEM/Desarrollo%20Comunitario/SUB%20MODULO%204%20DES%20COM/MATERIAL%20BIBLIOGRAFICO/metodo%20estadistico.pdf).
- Revista educar. (2012). *diagnostico de necesidades de formación pedagogía del profesor*. Obtenido de [www.revistaeducarnos.com](http://www.revistaeducarnos.com) › Educación
- Reyes, S. A. (21 de 12 de 2012). *diagnostico de necesidades de formacion* . Obtenido de [www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf)
- subsecretaria de apoyo, seguimiento y regulización de la educación . (2012). *Documento de Apoyo Plan de Mejoras*. Obtenido de [http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan\\_-Mejora1.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Plan_-Mejora1.pdf)
- UNESCO. (2011). *Compendio Mundial de la Educación 2011: Comparación de estadísticas de educación en el mundo* [Versión Pdf]. Instituto Estadístico de la UNESCO.

## **ANEXOS**

## **ANEXO I**

**PETICION DE AUTORIZACION AL RECTOR DEL COLEGIO TECNICO "RICAURTE",  
DIP. SUP. SUSANA VILLAVICENCIO, PARA REALIZAR LA INVESTIGACION**

## Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel 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 iguales o por lo menos similares.

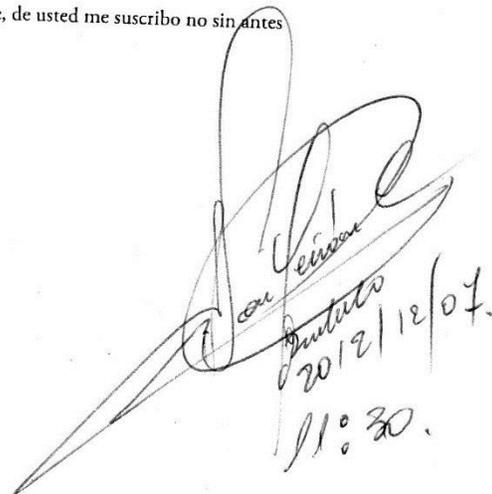
Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



2012/12/07.  
Nº 30.

**ANEXO II**

**CUESTIONARIOS APLICADOS A DOCENTES DEL BACHILLERATO DEL COLEGIO  
TECNICO "RICAURTE"**



**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>												
BACHILLEROS	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 secretaria					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: _____		34										
<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		
Otros, especifique: _____	5	Otros, 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 los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

*(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

6.1 En las siguientes preguntas, marque con una "X" el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5, 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 evaluo 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