



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio
Técnico Rubén Cevallos, de la provincia de Napo, ciudad de Tena,
período 2012-2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Duche Verdezoto, Aydeé Marilú, Ing.

DIRECTORA: Fernández Torres, Bertha Susana, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO - TENA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Bertha Susana Fernández Torres.

DOCENTE DE TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo, denominado: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Rubén Cevallos, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo lectivo 2012 – 2013”** realizado por: **Duche Verdezoto, Aydee Marilu**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Duche Verdezoto Aydee Marilu; declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Rubén Cevallos, de la provincia de Napo, ciudad de Tena, periodo lectivo 2012 – 2013”**, de la titulación Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo la Magister Bertha Susana Fernández Torres directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

.....

Duche Verdezoto Aydee Marilu

0201205788

DEDICATORIA

Dedico con profundo amor a mis padres quienes me dieron la vida y me supieron enrumbar por el camino del bien, haciendo que sea una persona útil a la sociedad, poniendo en práctica principios de solidaridad, sin descuidar la reverencia a DIOS; también dedico a mi esposo por su apoyo para realizar el trabajo de investigación y a mis hijos Karla y Ariel; quienes han llenado mi vida de sueños e ilusiones ellos han sido parte de mi convivir diario y con sus travesuras, y logros me han apoyado para seguir progresando en mi Formación Profesional.

Con mucho cariño
Aydee Marilu

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, por darme la oportunidad de continuar preparándome y con ello obtener el Título de cuarto nivel, con el cual puedo aportar mucho más al mejoramiento de la calidad de la Educación, además de ser útil en el desarrollo y la formación de la sociedad; debo reconocer en los Docentes que han sido Tutores en cada uno de los módulos de proceso para obtener la Maestría, pues ellos han puesto de parte sus conocimientos y experiencias en favor de nosotros, con el único fin de que nosotros obtengamos una formación de calidad.

A la Magister Bertha Susana Fernández Torres; Directora del trabajo de Fin de Maestría, la misma que me ha guiado, para que pueda realizar el trabajo acorde con los principios y reglamentos de la Universidad y en base a lo que es la Investigación científica a nivel de maestría.

Agradezco a Dios padre que con sus bendiciones está presente todos los días de mi vida y que me ha permitido hacer llevadera mi vida hasta en los momentos de crisis personal, a mis hijos quienes me supieron entender y darme su apoyo para estudiar, sacrificando incluso momentos que pudiera haber estado con ellos, compartiendo momentos de distracción y formación permanente que ellos necesitan.

También dejo constancia de mi agradecimiento, a la Misión Josefina de Napo, en su nombre al Benemérito Monseñor Paolo Mieto quienes a través de su programa de becas me apoyaron en la parte económica, para poder realizar esta Maestría, que DIOS les dé más recursos para que puedan continuar ayudando a la humanidad.

Con sinceridad

Aydee Marilu

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	6
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4 Necesidades formativas del Docente	9
1.1.5 Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y deductivo)	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1 Análisis Organizacional	13
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	13
1.2.1.2 Metas Organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	14
1.2.1.3 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa	15
1.2.1.4 Liderazgo educativo	16
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación	17
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI- Plan decenal)	19
1.2.2 Análisis de la persona	20
1.2.2.1 Formación Profesional	20
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	20
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	21
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	23

1.2.2.2 Formación continúa	23
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje .	24
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	25
1.2.2.5 Características de un buen docente	26
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	26
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo .	27
1.2.2.8 La tecnología de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos	28
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	29
1.2.3.1 La función del gestor educativo	29
1.2.3.2 La función del Docente.....	30
1.2.3.3 La función del entorno familiar	31
1.2.3.4 La función del Estudiante	32
1.2.3.4 Cómo enseñar y aprender.....	34
1.3 Cursos de formación	35
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	35
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	37
1.3.3 Diseño, planificación y recursos formativos.....	38
1.2.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia	39
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	41
2.1 Contexto.....	42
2.2 Participantes	45
2.3 Diseño y métodos de investigación	52
2.3.1 Diseño de la investigación.....	52
2.3.2 Métodos de la investigación	53
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	54
2.4.1 Técnicas de investigación	54
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	54
2.5 Recursos.....	55
2.5.1 Talento humano.....	55
2.5.2 Recurso materiales.....	55
2.5.3 Recursos Institucionales	55
2.5.4 Recursos económicos	55
2.6 Procedimiento.....	56

CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
3.1 Necesidades de formación.....	58
3.2 Análisis de formación	72
3.2.1 La persona en el contexto formativo	72
3.2.2 La Organización y la formación.....	74
3.2.3 La tarea educativa	81
3.3 Los cursos de formación	88
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.....	93
4.1 Tema del curso.....	94
4.2 Modalidad de estudios.....	94
4.3 Objetivo	94
4.4 Dirigido a	94
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	94
4.4.2 Requisitos técnicos que deben tener los destinatarios	95
4.5 Breve descripción del curso	95
4.5.1 Contenidos del curso.....	95
4.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	112
4.5.3 Metodología	112
4.5.4 Evaluación	112
4.6 Duración del curso.....	112
4.7 Cronograma de actividades	113
4.8 Costos del curso.....	113
4.9 Certificación	113
4.10 Bibliografía	114
CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES	118
BIBLIOGRAFÍA.....	119
LINKOGRAFÍA.....	120
ANEXOS	122

INDICE DE TABLAS

Tabla No.1. Tipo de Institución educativa	43
Tabla No.2 Tipo de bachillerato que ofrece	43
Tabla No.3. Figura profesional que la Institución ofrece	44
Tabla No.4. Género de los Docentes.....	46

Tabla No.5. Estado civil de los participantes	46
Tabla No.6. Edad de los participantes	47
Tabla No.7. Información general en el cargo que desempeñan	48
Tabla No.8. Tipo de relación laboral	49
Tabla No.9. Tiempo de dedicación.....	50
Tabla No.10. Nivel más alto de formación académica que posee	51
Tabla No.11. Descripción de la inversión económica.....	55
Tabla No.12. Ámbito educativo	58
Tabla No.13. La titulación de pregrado tiene relación con otras profesiones	59
Tabla No.14. Relación de los postgrados	59
Tabla No.15. Le gustaría obtener una formación de cuarto nivel	60
Tabla No.16. Qué formación requeriría.....	61
Tabla No.17. Si la respuesta e positiva, en qué le gustaría formarse.....	62
Tabla No.18. Es importante seguir capacitándose	63
Tabla No.19. Modalidad de capacitación	64
Tabla No.20. Horarios de cursos presenciales y emi-preenciales.....	65
Tabla No.21. Temáticas de capacitación.....	66
Tabla No.22. Obstáculos para capacitarse.....	67
Tabla No.23. Motivos por lo que se imparte cursos de capacitación	68
Tabla No.24. Los motivos por lo que asiste a cursos y capacitaciones.....	70
Tabla No.25. Aspecto que considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación	71
Tabla No.26.La persona en el contexto formativo	72
Tabla No.27. La Institución ha propiciado cursos de capacitación	75
Tabla No.28. Las Autorade de la Institución están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación	76
Tabla No.29. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función.....	77
Tabla No.30. Los directivos fomentan la participación del profesorado en curos de formación docente	78
Tabla No.31. La Organización y la formación.....	79
Tabla No.32. Las materias tienen relación con la formación profesional.....	81
Tabla No.33. Años de bachillerato en la que imparte la asignatura.....	82
Tabla No.34. La tarea educativa	83
Tabla No.35. En lo relacionado a la práctica pedagógica	85

Tabla No. 36. Resumen de lo relacionado a la práctica educativa	87
Tabla No. 37. Número de cursos en los últimos dos años.....	88
Tabla No. 38. Horas de capacitación	89
Tabla No. 39. Tiempo del último curso	90
Tabla No. 40. Auspiciante del curso	91
Tabla No. 41. Cronograma de ejecución de la capacitación	113
Tabla No. 42. Costos del curso.....	113

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1. Tipo de Institución educativa	43
Gráfico No. 2. Tipo de bachillerato	44
Gráfico No. 3 .Figura Profesional.	45
Gráfico No. 4 Género de docentes	46
Gráfico No. 5. Estado civil	47
Gráfico No. 6. Edad de docentes	48
Gráfico No. 7. Cargo que desempeña.	49
Gráfico No. 8. Tipo de relación laboral.....	50
Gráfico No. 9. Tiempo de dedicación.....	51
Gráfico No. 10. Formación académica	52
Gráfico No. 11. Ámbito Educativo	58
Gráfico No. 12 Formación de cuarto nivel	60
Gráfico No. 13. Que formación de cuarto nivel.....	61
Gráfico No. 14 Especialidad de maestría.....	62
Gráfico No. 15. Es importante seguir capacitándose	63
Gráfico No. 16. Modalidad de capacitación	64
Gráfico No. 17. Horario de capacitación	65
Gráfico No. 18. Temas de capacitación.....	66
Gráfico No. 19. Obstáculos para capacitarse.....	68
Gráfico No. 20. Motivos para capacitarse.....	69
Gráfico No. 21. Motivos para asistir a una capacitación.	70
Gráfico No. 22. Importancia de la capacitación	71
Gráfico No. 23. La persona en el contexto formativo	73
Gráfico No. 24. La Institución ha propiciado capacitación.....	75
Gráfico No. 25. La Institución planifica capacitación	76
Gráfico No. 26. Razón de desarrollar los cursos.....	77
Gráfico No. 27. Los Directivos promueven capacitación en cursos.....	78

Gráfico No. 28. Organización y formación	80
Gráfico No. 29. Materias y formación profesional.....	81
Gráfico No. 30. Años de bachillerato que imparte clase.	82
Gráfico No. 31. Tarea educativa	84
Gráfico No. 32. La práctica pedagógica.....	86
Gráfico No. 33. Número de cursos.....	88
Gráfico No. 34. Horas de capacitación	89
Gráfico No. 35. Tiempo del último curso.....	90
Gráfico No. 36. Auspiciante del curso.....	91

RESUMEN

La presente investigación fue realizada en el Colegio Técnico Rubén Cevallos en Tena, Provincia de Napo, para determinar las necesidades de formación de los docentes; el objetivo fue analizar las necesidades de formación de docentes de bachillerato de la Institución educativa, se elaboró un Marco teórico con información obtenida de revisión bibliográfica e internet; en la Metodología se utilizó un cuestionario estructurado, para obtener datos proporcionados por los investigados, estos se tabularon y analizaron utilizando un juicio crítico; se concluyó que la Institución Educativa a través de sus Autoridades casi nunca promueven la capacitación de los Docentes; así mismo estos últimos argumentan no tener tiempo para capacitarse, aunque algunos están interesados en seguir un Programa de Formación de Cuarto nivel tipo maestría, en lo Relacionado a la práctica pedagógica los Docentes, se han despreocupado de la tarea educativa; dando mayor importancia a la Organización y formación, además la persona en el contexto formativo, que se relaciona a leyes y reglamentos de Educación se recomienda capacitar a los Docentes en las Nuevas Tecnologías de la Comunicación aplicadas a la educación interactiva.

Palabras claves: Investigación, Necesidades de formación, Docentes, Institución educativa, Bachillerato, Capacitación, Formación, cuarto nivel, tarea educativa, contexto formativo, Tecnologías de la Comunicación.

ABSTRACT

This research was conducted at the Technical College Ruben Cevallos in Tena, Napo Province , to determine the training needs of teachers , the aim was to analyze the training needs of teachers of high school educational institution , a theoretical framework was developed with information from literature and internet review , in the Methodology A structured questionnaire was used to obtain data provided by the investigation , these were tabulated and analyzed using critical judgment , concluding that the Educational Institution through its authorities rarely promote training of Teachers , likewise latter argue not have time to train , although some are interested in pursuing a training program wanted level type master , as related to pedagogical practice Teachers have been unmindful of the educational task , giving more importance to the organization and training, and the person in the learning context that is related to laws and regulations of Education is recommended to train teachers in the New Communication Technologies applied to interactive education .

Keywords : Research, Training Needs , Teachers , Educational Institution , School, Training , Training, fourth level educational task learning context , Communication Technologies .

INTRODUCCIÓN

Como parte de la Formación de cuarto nivel propuesta por la Universidad Particular de Loja, se debe realizar una investigación en una Institución Educativa que tenga el Bachillerato Técnico, en este caso se realizó la gestión para ejecutar el trabajo en el Colegio Técnico Rubén Cevallos, en donde se aplicó la investigación para detectar las necesidades de capacitación y formación de los Profesionales de la Educación que laboran en esta Institución Educativa; la presente investigación propone alcanzar los siguientes objetivos:

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

Considerando que es importante la actualización de conocimientos en función de que la sociedad evoluciona constantemente y paralelamente los instrumentos tecnológicos que se han convertido en herramienta importante del desarrollo socio-económico.

Para una mejor comprensión de los contenidos, estos se dividieron en Capítulos, así en el Capítulo I, se cita y analiza criterios de varios Autores, en lo que corresponde a: Necesidades de Formación, Análisis de las necesidades de formación y Cursos de formación, que son temas vinculados directamente a la investigación; en el Capítulo II, se describe la metodología de la investigación que incluye: contexto, participantes, Diseño y métodos de investigación, Técnicas e instrumentos de investigación, Recursos y Procedimientos utilizados para lograr los objetivos del trabajo. El capítulo III, hace referencia a Diagnóstico, Análisis y Discusión de resultados, dividiendo en tres componentes: Necesidades formativas, Análisis de la Formación y Los cursos de formación; se debe indicar que los datos fueron obtenidos con un instrumento de investigación tipo encuesta semi-estructurada, los cuales fueron tabulados, diagnosticados y analizados, utilizando tablas y gráficos estadísticos con el lenguaje Excell; en el Capítulo IV, se pone énfasis en la parte propositiva, ya que los anteriores capítulos se podría decir que fueron críticos, en este ya se propone un Curso de capacitación el mismo que se orienta a las necesidades propias de los Docentes investigados. En el Capítulo V, se hace notar las conclusiones más importantes del

trabajo de investigación y se termina haciendo algunas Recomendaciones valiosas que vale la pena que se tomen en cuenta.

Se consideró importante investigar ya que las necesidades de capacitación son permanentes por parte de los docentes puesto que desconocen varios conceptos, temas y elementos que son relevantes en estos procesos modernos de educación; entonces, para que se inserten en la modernidad Educativa se debe capacitar, pero no es inferida desde el escritorio suponiendo que existen temas de formación y capacitación que los Docentes necesitan, sino que investigando en los establecimientos para identificar las verdadera realidad de necesidades de acuerdo a la realidad en la que se desenvuelven en cada uno de los planteles educativos, inclusive tomando en cuenta y respetando la cultura y las ideas de la Comunidad en la que se desenvuelven.

De los resultados de la investigación existe poco interés de las Instituciones en capacitar a los Docentes, lo que incide en la calidad de la educación, ya que es importante actualizar conocimientos en una sociedad muy dinámica, que se transforma aceleradamente y tiene actitudes conductuales cada vez más difíciles de entender, para esto los formadores de los entes de la sociedad que en este caso son los estudiantes deben prepararse en forma continúa, esto incidirá en la mejora de la calidad de educación que oferta la Institución educativa y se transfiere a la sociedad en general.

El logro de los objetivos fue posible, gracias a la ayuda que brindó la Autoridad Institucional y los docentes, para recopilar información valedera que permitió conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato técnico; además de la predisposición de la investigadora para ir más allá del simple hecho de hacer una encuesta, se ha dialogado con Docentes de experiencia e investigadores de la localidad para realizar un adecuado trabajo y su respectivo informe final.

La metodología utilizada, ha sido una investigación de campo, con un contacto directo entre los actores y la investigadora utilizando un modelo de encuesta semi-estructurada diseñada en la UTPL, la cual se debía aplicar a los docentes de la Institución seleccionada; además de obtener la información de la encuesta, cuando se hace una investigación directa se encuentran otros aspectos que fortalecieron en este caso los conocimientos y ayudaron para lograr los objetivos.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

Según Villareal (2008: 34-36); En la sociedad compleja y sostenible se concibe la formación como el proceso mediante el cual el ser humano se instruye, aprende, conoce y se forma como humano en las variables personal, social, cultural, el conocimiento científico y tecnológico.

Por lo tanto, la formación es durante toda la vida e involucra el desarrollo humano en todas sus dimensiones, así como diferentes contextos como la familia, el barrio, la calle, los medios de comunicación, los grupos, el trabajo y la escuela. Desde el ámbito escolar se conceptualiza la formación como un sistema complejo cuya distinción es ser una carrera que se inicia en el pre-escolar y culmina en el doctorado, para formar personas en las variables anteriores y cuya proyección es el mundo, sea visto este desde lo intelectual, investigativo, empresarial o cualquier otro.

En realidad la formación se inicia desde la familia, que es la célula fundamental de la sociedad, los niños y niñas aprenden de los padres, hermanos y otros familiares las primeras cosas del mundo y su desarrollo, posteriormente de acuerdo a la modalidad de educación instaurada en Ecuador continúan en un nivel Pre-escolar, escolar, bachillerato general, formación Universitaria y en algunos casos cuarto y hasta quinto nivel de educación, de acuerdo a la situación socio-económica del individuo, lo que se resalta es que en cada una de las fases o niveles existen factores externos que inciden positiva y a veces negativamente en la formación del ser humano, son estas las causa que muchos no llegan a cumplir objetivos propuestos por sus padres de llegar a una profesionalización.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

Según Chiavenato (2007: 385-386), en referencia a los tipos de necesidades formativas, expone:

Formación Profesional: Es la educación profesional institucionalizada o no, que prepara a la persona para una profesión en determinado mercado de trabajo.

Desarrollo profesional: Es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión. La educación profesional busca ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la Organización en este caso la Institución educativa para que se vuelva más eficiente y productiva en el área que se desenvuelve.

Capacitación: Es la formación profesional para la adaptación de la persona a un puesto o función. Sus objetivos están ubicados en el corto plazo, son restringidos e inmediatos y buscan proporcionar al hombre los elementos esenciales para el ejercicio de un puesto, preparándole adecuadamente para él.

De acuerdo a los planteamientos de Chiavenato y la realidad del sistema Educativo y reforma curricular propuesta por el Gobierno, este difiere mucho de los sistemas anteriores, pues ahora con el Bachillerato único, el individuo recién obtiene el pasaporte para su profesionalización que necesariamente debe obtenerlo en la Universidad el tercer nivel de educación, prácticamente se esta marginando esa posibilidad que anteriormente existía de que una persona podría obtener una formación técnica terminado el bachillerato y con este título ejercer una profesión.

Existen personas que se profesionalizan por medio de un aprendizaje continuo en talleres de: mecánica, carpintería, sastrerías, centros de belleza, talleres de artesanía; estas personas van a encontrar dificultad para ejercer su profesión sin razón de dependencia, ya que las mismas leyes obligan a que una persona que posee algún taller o servicio de este tipo debe tener Título Profesional.

Es importante indicar que la capacitación es una necesidad continúa, si un profesional no sigue algún curso en un período de los últimos seis meses, esta retrasando sus conocimientos a etapas pasadas, ya que ineludiblemente en lo tecnológico los avances diarios son sorprendentes y continúan de forma acelerada, a lo cual los jóvenes modernos nativos digitales responden eficientemente y obligan si es el caso al educador, directivo migrantes digitales a actualizar conocimientos en forma continúa que es el objetivo de la capacitación.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Para Imbernón Muñoz, F. (2012: s.p.). La investigación con el profesorado es un potente procedimiento para la formación del profesorado gracias a la acción cooperativa que implica y al trabajo en equipo, mediante el cual el profesorado orienta, corrige y evalúa sus problemas y toma de decisiones para mejorar, analizar o cuestionar la práctica social y educativa. El profesorado se forma y desarrolla cuando adquiere un mayor conocimiento de la compleja situación en la cual su enseñanza se desarrolla. Por esto, tiene que unir en una amalgama, teoría y práctica, experiencia y reflexión, acción y pensamiento, tanto para su desarrollo personal como profesional. Todo esto implica que la búsqueda en la formación del profesorado se asume como un compromiso político y no técnico o únicamente de mejora profesional. La investigación con el profesorado posee la posibilidad de comprometer y transformar el conocimiento de las profesoras y profesores investigadores sobre sí mismos, instándolos directamente a reconstruir y a transformar su práctica cotidiana y, además, a teorizar y revisar continuamente sus procesos educativos. Posibilita, dentro de un marco de política de colaboración, el desarrollo profesional del profesorado y formarse en nuevas habilidades, métodos y potencialidades analíticas, y motivar y profundizar en su conciencia profesional asumiendo alternativas adicionales de innovación y comunicación.

Chiavenato (2007:390), indica que para evaluar las necesidades de capacitación la primera etapa es un diagnóstico preliminar que se puede hacer considerando tres niveles de análisis:

- Nivel de análisis de toda la organización, en este caso la Institución educativa de referencia.
- Nivel de análisis de los recursos humanos, es decir los docentes, administrativos y directivos de la Institución educativa.
- Nivel de análisis de las operaciones y tareas; tomando en cuenta lo que hacen, administrativos, directivos y docentes considerando sus diferentes áreas.

Lo que se refiere a necesidades de formación con las necesidades de capacitación si bien son dos temas relacionados, no es lo mismo, la primera se refiere a la Profesionalización de los Docentes; mientras que la capacitación debe ser en forma continua, para actualizar conocimientos y esta debe ser orientada a la posición y especialización de los

Profesionales de la Educación y de acuerdo a la realidad misma de la Institución investigada.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Torres del Castillo (1997); Aborda la cuestión de la *formación docente* dentro del concepto de *aprendizaje permanente*, es decir, entendiendo que los saberes y competencias docentes son resultado no sólo de su formación profesional sino de aprendizajes realizados a lo largo y ancho de la vida, dentro y fuera de la escuela, y en el ejercicio mismo de la docencia.

Según Hernández, E; Murillo, P.; Mayor, C y otros. (2011)

La sociedad del conocimiento y de la información en la que nos encontramos demanda cada vez con mayor auge la formación de los distintos profesionales que desempeñan diferentes tareas en la sociedad. Existe una profunda preocupación por la formación, lo que conlleva, en general, cada vez un mayor número de programas de formación dependiendo de las necesidades formativas que presentan los profesionales, así como distintas formas de acceder a ellos, sobre todo los programas denominados e-learning y on-line.

La formación docente en la Universidad ha sido un tema olvidado a lo largo de la historia, lo que indica que la formación didáctica de sus profesionales no ha sido como en otros niveles educativos. La Universidad cuenta con unos profesionales muy preparados en diferentes áreas disciplinares, pero que presentan una formación pedagógica con dificultades. La formación ofrecida al profesorado presenta dificultades sobre todo en aprender a enseñar, formación de grupos de aprendizaje e integración de los alumnos en los grupos, organización de la planificación disciplinar y atención tutorial a los alumnos.

Los profesores Universitarios dominan con rigurosidad los contenidos técnicos relacionados con la materia que imparten, pero desconocen los recursos pedagógicos necesarios para que los alumnos elaboren esos contenidos, se adecuen a todos y, lo que es aún más importante, se creen espacios de atención para todos aquellos alumnos que lo necesiten.

Los temas que necesita saber el profesor universitario, por tanto, están relacionados con la planificación estratégica, la metodología, los diferentes sistemas de evaluación, el agrupamiento de los alumnos en una Universidad para todos y en la que todos puedan acceder a la construcción de los conocimientos, participación en tareas, toma de decisiones, etc.

Las Políticas Estatales, procuran generar necesidades de formación de acuerdo a la situación y posición, esto se orienta desde el Ministerio de Educación, en realidad hasta ahora no se conoce que la Institución rectora de la Educación, genere los talleres de comunicación en base a levantar la realidad propia de la Institución y sus Docentes.

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

1.1.5.1. Modelo de Rosset.

Pérez Campanero (1994). El modelo de necesidades de Rossett; tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes: de donde partimos y hacia donde vamos.
- Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto de elementos del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

1.1.5.2. Modelo de R. A Kaufman.

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

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

- Participantes en la Planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que no debería ser en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
- Priorización de necesidades.

Las etapas que señala para la evaluación de necesidades son las siguientes :

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas de los problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar las mejores y lograr la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- Determinar las condiciones que se requieren, en término de ejecución mensurable.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.

El modelo de Cox (1987) tiene establecidos ciertos elementos como:

- Institución
- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, percibidos
- por el profesional
- por los implicados

- Características de los implicados
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

El modelo aunque no se trata de un modelo de análisis de necesidades de formación como tal, ofrece un marco general para analizar necesidades en la empresa.

1.1.5.3. *Diseño de Illinois.*

R. Sanz Oro (1990), refiere algunos puntos de guía para realizar estudios de análisis de necesidades que se sintetizan:

- Determinar lo elementos claves del Análisis de Necesidades.
- Clarificar las razones o motivos del estudio
- Hacer una aproximación inicial a las necesidades de información del cliente y de las audiencias.
- Asegurar y mantener la viabilidad política.
- Describir a los sujetos de nuestro estudio
- Identificar otras variables de interés.
- Formular el diseño general del estudio.
- Desarrollar un plan de acción.
- Resumir los acuerdos formales que estarán presentes en el Análisis de Necesidades.

1.1.5.4. *Modelo de Análisis de A.N.I.S.E o deductivo.*

Denominado también modelo de Análisis de Intervención Socio-educativa, con una formulación específica y de utilidad, ya que la intervención Socio-económica es la acción mediante la cual unos agentes sociales (Pedagogos sociales y educadores sociales), atienden a los aspectos educacionales de la satisfacción de necesidades dentro de la intervención social.

Los cuatro (4) modelos de análisis pueden servir como instrumentos para generar un verdadero plan de formación y capacitación de los docentes, es decir, que evita utilizar modelos empíricos o inducir ciertos temas que un grupo de planificadores consideran importante sin tomar en cuenta la misión y visión de cada una de las Instituciones, se debe tener como ejemplo los ítems, que se enumeran para evaluar dándoles valores numéricos de manera que los que tengan las sumatorias más altas, sean las identificadas para un plan moderno de capacitación.

Se puede deducir que estos modelos orientan al Gerente Educativo en la toma de decisiones para la Formulación de un Plan de Capacitación dirigido a los docentes de su Institución.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

1.2.1. Análisis organizacional.

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

Burbano González, D. y Burbano González, C. (2012). Mencionan que la educación, cuya importancia se pone de presente con relación a las exigencias de un mundo globalizado, es una cuestión de “dignidad social”. El aporte de la educación al desarrollo de cada país, es una condición indispensable para aumentar los índices de producción, para mejorar productividad, para implementar la riqueza, pero sobre todo para elevar el talento de las personas. De aquí la necesidad de replantear, para el futuro, su viabilidad y gobernabilidad. La gobernabilidad no es otra cosa que una forma de alcanzar resultados.

Para ello el diseño institucional debe ser coherente con los fines propuestos, según el carácter académico y jurídico de la organización.

Constantemente se ha venido expresando que la Educación es la base del desarrollo de los pueblos, por eso que los Estados de América Latina y el mundo han invertido enormes cantidades de dinero en el mejoramiento de la Educación, los últimos períodos de gobierno del Ecuador ha potencializado el desarrollo educativo, y ahora se habla de educación de calidad, procurando una formación integral de los docentes, existen becas dentro y fuera del país y prácticamente es una exigencia el mejoramiento profesional, los

Bachilleres que venían cumpliendo funciones de docencia, tienen plazos para mejorar su título profesional; ahora se evalúa a los Docentes procurando hacer correctivos para que estos se empoderen de su trabajo con responsabilidad.

1.2.1.2. Metas Organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Según Valda, J. C. (2011). Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Según el alcance en el tiempo podemos definir los objetivos en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

Largo Plazo: están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

Corto plazo: son los objetivos que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir

con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Meta es un alcanzable, pero debe ser medible y verificable, para cumplir una meta se pueden tener varios indicadores, generalmente las metas se representan en números o porcentajes, y con períodos de tiempo, una meta cualitativa también es importante pero no es factible de medir, por eso la necesidad de que las metas sean alcanzables, sean reales y de acuerdo a la realidad local. Se habla de metas a corto, mediano y largo plazo; según el período de tiempo propuesto para alcanzar lo planteado, siempre tendiendo a lo positivo, es decir un mejoramiento continuo.

1.2.1.3. Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.

Para Chiavenato. (2007: 326): “Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización.

Según Blázquez, M y Mondino, A. (2011). Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores. Facultad de Ciencias Económicas; Universidad Nacional de Córdoba. Existen recursos tangibles son aquellos que podemos observar, tocar y se deprecian o amortizan con el tiempo. Estos recursos a su vez se dividen en:

- Materiales (infraestructura, servicios, bienes de cambio, insumos, inversiones)
- Tecnológicos (maquinarias y equipamiento tangibles)
- Financieros: dinero, cheques, inversiones.
- Humanos (Desde una perspectiva tangible; cantidad de personas, ubicación en la estructura, rendimiento, etc.)
- Organizativos

Recursos Intangibles son los factores que no podemos ver, ni tocar, pero que existen, su consumo no depende del tiempo ni del grado de utilización. A su vez se dividen en:

- Humanos: Conocimientos, Habilidades, Capacidades, Experiencias. (capacidad de las personas para desempeñarse con efectividad).
- Tecnológicos: Como intangible; grado de tecnología alcanzado
- Administrativos:
 - Cultura, valores corporativos, capacidad organizacional
 - Identidad e imagen institucional

Los recursos Institucionales se analizan desde el punto de vista de elementos necesarios para la formación y capacitación docente en este caso, pero que no difieren de los recursos utilizados en los procesos de enseñanza-aprendizaje entre el alumno – docente; entendiéndose que la educación moderna procura generar conocimiento en el individuo.

Se diría que existen recursos tangibles, o sea aquellos que se pueden tocar, verificar su contenido, en algunos casos se deprecian y otros son fungibles es decir que se gastan con el uso; el otro grupo de recursos son los intangibles que tiene que ver con los conocimientos de los Profesionales de la Educación y que no son transferibles.

1.2.1.4. Liderazgo educativo.

Para el Gobierno Nacional de la República del Ecuador Ministerio de Educación. (Enero 2010). Una tarea clave de directivos es el ejercer diversas acciones de liderazgo y de involucramiento directo, tendientes a mejorar o mantener el rendimiento estudiantil, el crecimiento profesional de todo el personal de la institución, incluyendo el de los propios directivos, y de otros actores esenciales para la institución como las familias y la comunidad. Implica evidenciar capacidad de interpretación y de adaptación de los entornos cambiantes y de conducir a la comunidad educativa en esos contextos variables adoptando diversos enfoques bajo, según la situación, teniendo siempre como foco el mejoramiento continuo.

Una característica de los buenos directivos es saber guiar la toma de decisiones de manera participativa y explícita y hacer públicas esas decisiones. Es fundamental su rol supervisando la aplicación de esas decisiones y delegando ciertas tareas para destinar tiempo a labores centrales para el crecimiento de la institución.

Según Zabalza, A. 2009: (126-127); la función tutorial llega a impregnar el propio concepto de profesor. Parece fuera de toda duda que todo profesor, sea cual sea la etapa educativa en la que ejerce su función, es no sólo enseñante sino también tutor de sus estudiantes. La tutoría ha pasado a formar parte de la idea generalizada de que enseñar no es sólo explicar unos contenidos sino dirigir el proceso de formación de nuestros alumnos. Y en este sentido todos los profesores somos formadores y ejercemos esa tutoría (una especie de acompañamiento y guía del proceso de formación) de nuestros alumnos. La tutoría adquiere así un contenido similar al de “función orientadora” o “función formativa” de la actividad de los profesores.

Líder es un ente que toma la iniciativa y se convierte en la cabeza visible de una acción, en Educación del grupo de personas o Profesionales de la Docencia, alguien tiene vocación para ser líder, ya que se dice que los líderes no se hacen, los líderes nacen con ese carisma de liderazgo, propuesta que para la educación moderna ya no es aplicable, ya que los centros de educación procuran que el ente que se forma tienda a ser un líder, ya que de ello depende el éxito en la vida profesional futura que incide en el desarrollo general de la sociedad y el territorio en donde se desenvuelve.

Se debe diferenciar los tipos de liderazgos, tomando en consideración que existen personas que lideran procesos que van en contra de los principios básicos de la sociedad y este tipo de liderazgo se rechaza; el liderazgo que se acepta es aquel que es propositivo, genera ideas y alternativas para mejorar una situación, para resolver problemas existentes; es decir hacer de lo difícil y no alcanzable, fácil y alcanzable; alguien que se preocupa de los demás renunciando a los intereses personales, estas son las características importantes de un líder.

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

Noticias de Ecuador (13 enero 2013). La nueva modalidad de bachillerato unificado tiene como objetivo el impartir a todos los jóvenes un aprendizaje básico común, es decir, que todos los colegios tengan una base de asignaturas, que permita a los jóvenes estudiar las carreras universitarias que deseen y así prepararse mejor para la Educación Superior o la vida laboral, según Freddy Peñafiel, gerente del **Nuevo Bachillerato Ecuatoriano**.

Uno de los aspectos discutidos en este nuevo proyecto, es la eliminación de las asignaturas Historia y Geografía como saberes formales.

Según Milton Luna, coordinador del Contrato Social para la Educación, la eliminación de estas materias sería “un error” ya que en la formación de cualquier persona se debe establecer un contacto con el conocimiento de su pasado.

“La historia es clave en la información de las personas” dice mientras explica que en cualquier nivel o carrera, es necesario el estudio de estas dos asignaturas. “Pocas veces se toma atención a este tema, la historia no es un tema de los historiadores, es parte fundamental de la formación ciudadana” señaló.

Para el gerente del NBE, el proyecto no es un tema en donde se van a eliminar materias, “no salen ni entran asignaturas es un nuevo modelo y sabemos que es difícil adaptarse, ya que en el país el sistema de educación no se ha cambiado en treinta años” indicó.

Según explica, se ha reorganizado la propuesta curricular de acuerdo ámbitos de estudio y a destrezas que debe desarrollar el estudiante. Además recalca el carácter interdisciplinario de las asignaturas con las que cuenta el nuevo bachillerato.

El proyecto indica ámbitos de estudio para que cada estudiante entienda de mejor manera el mundo, por ejemplo en la comprensión del mundo social, están las nuevas asignaturas **Ciencias Sociales, Desarrollo del Pensamiento Filosófico y Educación para la Ciudadanía.**

Historia y Geografía están dentro de las Ciencias Sociales. “No es posible conocer un suceso, sin el contexto geográfico o histórico”, señala Peñafiel.

Asimismo, aclara que no se dividirá a las dos asignaturas, “hay materias en tercer año como Problemas del Mundo Contemporáneo que es una clase de historia, tenemos una clase de Geopolítica que es Geografía pero aplicada”, dice Peñafiel, “con esto se ve el mundo de una manera más completa”.

A criterio de la investigadora, el nuevo modelo de Bachillerato que se implementa en el sistema Educativo ecuatoriano, no favorece mucho la especialización de las personas, mejor retarda sus inclinaciones para recién en el sistema educativo superior puedan buscar especializarse, con esto en vez de mejorar se limita actitudes de los entes, que en su mayoría a partir de los 14-15 años, ya saben que quieren ser y a donde quieren llegar; además la opción de que una vez obtenido el Bachillerato puedan acceder a un trabajo se restringe enormemente, ahora prácticamente va a ser una obligación acceder al sistema universitario en estos casos que va a suceder con familias de escasos recursos económicos, ya que hipotéticamente la educación es gratuita, pero dentro del establecimiento educativo, y fuera de este los gastos que se deben incurrir, eso no es gratuito; por lo tanto sería recomendable que el organismo rector de la Educación revise esta modalidad de bachillerato ,generando carreras intermedias en las que personas que no pueden acceder a la Universidad obtengan su profesionalización.

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

Corporación y estudios (2010); Redacta el Gobierno Nacional en función de los resultados de la Consulta Popular del año 2006; el pueblo ecuatoriano aprobó el Plan decenal de educación 2006-2015, que contiene ocho políticas de estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo. Expide La Ley Orgánica de educación intercultural (LOEI, la que garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales y orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir.

1.2.1.6.1. Plan Decenal de Educación 2006-2015.

Noticias (26/12/2012). Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas

reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

La inversión del Gobierno Nacional en la juventud ecuatoriana promoverá la innovación y el crecimiento de la clase media. Resultados preliminares demuestran que estos esfuerzos no solo han tenido éxito, sino que proporcionaron acceso equitativo a la educación y han servido como base para un cambio substancial en el futuro.

Existen aspectos positivos de la nueva reforma educativa, principalmente en lo que corresponde a la tendencia de que la educación sea gratuita y accesible para todos que el Gobierno lo está alcanzando; pero existe serias discrepancias en lo que se dice: “Educación de calidad”; este calificativo a nuestro entender se logra cuando se genera una cierta presión para que el individuo logre vencer las dificultades propias generadas en su interior, es necesario empujar, proponiendo metas y objetivos exigibles de tal manera que se pueda medir su eficiencia; este no es el caso del sistema educativo moderno, se da muchas facilidades a los estudiantes y ahora estos no logran concebir un pensamiento crítico – propositivo.

Actualmente los estudiantes saben que prácticamente no deben perder el año y que prácticamente todo es culpa del docente, en estas circunstancias generan estrategias para en lo posible lograr pasar el año, de esta manera ellos están dedicándose a otras cosas que no sea a estudiar conscientemente, y de ahí se generan una cantidad de problemas sociales que se generan actualmente en Establecimientos educativos de educación media, problemas que con los sistemas educativos anteriores eran de menor impacto o casi no existían, porque el alumno debía dedicarse a estudiar decididamente.

1.2.2. Análisis de la persona

1.2.2.1. Formación Profesional.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

Para Ibañez Goudeau, K. (2011), Uno de los puntos de partida para abordar estas dificultades, es la formación de los futuros docentes. Desde aquí se puede comenzar a trabajar. ¿Cómo? Enfatizando la Formación Inicial, hacia la entrega de competencias

profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje de las diferentes especialidades; la responsabilidad individual por los resultados de sus propias prácticas pedagógicas y la capacidad de innovación y emprendimiento, revirtiendo así paulatinamente la problemática planteada. Sin duda es un proceso a mediano y largo plazo.

Según investigaciones desarrolladas en el área, entre los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran: Por un lado, los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, incluyendo aquí la labor desarrollada por los formadores, por otro los incentivos, como aspecto que influye en la motivación, estrechamente relacionada con el quehacer del profesor, y finalmente la carrera docente, es decir la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente.

En síntesis, una buena docencia, requiere de buenos maestros, los que a su vez necesitan de una buena formación y una buena gestión.

González Tirados, R. (2009: 2). La formación se está empezando a valorar como una investigación apropiada para la adaptación a los cambios, vinculada con las estrategias de la Organización y como uno de los elementos de desarrollo del factor humano y de eficacia organizacional. Comprender e involucrarnos en la realidad universitaria debe motivarnos hacia una búsqueda de esa formación y actualización continua, mediante conferencias, seminarios, sesiones breves para abordar temas puntuales, encuentros que nos ayuden a debatir puntos de interés común. En definitiva, tenemos que aunar esfuerzos para potenciar no sólo el desarrollo personal, humano y profesional sino también para cambiar actitudes, modernizar métodos de enseñanza, adaptarnos a las necesidades, demandas y exigencias del mundo laboral y a los cambios de la propia estructura social y universitaria”.

El sistema educativo actual no permite la orientación hacia la docencia desde la formación educativa inicial, al individuo se le esta formando con capacidad para todo con el Bachillerato unificado y no existe especialización desde las fases iniciales de la Educación, en el tercer año de bachillerato una persona puede orientar su carrera, situación que retarda mucho la orientación de una persona en sus metas alcanzables, en comparación con otros países esta situación es una acción que retarda el mejoramiento

profesional y que de hecho para generar impactos en el futuro, pues los otros países generan especialización de acuerdo a la vocación desde que inicia a dar sus primeros pasos en el sistema educativo, aquí se realizan pruebas de actitudes en base a lo cual se le va orientando al individuo para la obtención de su profesionalización en lo que por iniciativa propia demuestra actitud y confianza.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Según González Tirados, R. y González Maura, V. (2010). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Universidad Politécnica de Madrid, España.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa constituyen, por tanto elementos esenciales en la formación docente.

La aseveración realizada por los Autores es asertiva y es lo que va a suceder con el sistema de educación actual, los docentes recién una vez que inicien su actividad práctica van a ir obteniendo su profesionalización propiamente dicha, puesto que a nivel de estudio lo que van a obtener ciertas bases pedagógicas para enfrentar el reto inicial y partir desde ahí para generar un proceso de mejora continua, quizá con elementos de capacitación continua que fortalezca su profesionalización definitiva, a nuestro entender la profesionalización no es obtener una Maestría o un PHD; es más bien el conocimiento que se genera y la capacidad para generar conocimiento en los demás en este caso en los educandos; esta es la parte más importante de un profesional de la educación.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Según la Presidencia de la Nación (2013). La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Estas son las denominadas carreras intermedias que promueven para que los individuos que por cualquier causa no puedan obtener una profesionalización completa en el sistema Universitario, puedan llegar hasta este nivel y con esto tengan la oportunidad de trabajar y auto-sustentarse.

1.2.2.2. Formación continúa.

Castellón y otros (2007): Nuestro foco de discusión es la formación continua del profesorado en servicio, la cual se lleva a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructurante, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vistas del mejoramiento del sistema educativo en general (Duhalde y Cardelli, 2001). Son muchas las definiciones que encontramos en la literatura sobre formación, y concretamente sobre formación continua, la podemos entender como el proceso permanente de adquisición, estructuración y re-estructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desarrollo y desempeño de la función docente (de Lella, 1999); como la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica, sirviendo la teoría para corregir, comprobar y transformar la práctica, en interrelación dialéctica (Gorodokin, 2005). Desde el Estatuto de Profesionales de la Educación chileno, se señala como

objetivo prioritario de la formación en servicio, contribuir a la mejora del desempeño profesional mediante la actualización de conocimientos relacionados con la formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Este término de formación continúa es muy utilizado actualmente, mucho tiene que ver con lo que es gestión de calidad, esto significa que diariamente en la práctica de la docencia se debe procurar, no necesariamente significa asistir durante todo el tiempo a cursos, talleres, simposios y otros eventos de capacitación, el individuo desde su ámbito puede hacer mejoramiento continuo, mucho depende del interés que tenga en ser cada día mejor profesor, la capacitación y formación docente ayudan mucho, pero no es todo, el interés nace del individuo.

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

Al respecto Martínez, Buxarrais y Esteban. (2002: 34); expresan: “Sin embargo, y sin dejar de ser un transmisor del conocimiento, creemos que, por un lado, el nuevo docente es el profesor encargado de enseñar a aprender la ciencia, de enseñar a gestionar el conocimiento de una forma significativa y con sentido personal para el estudiante, de crear auténticos escenarios de enseñanza y de aprendizaje, y por otro, es el encargado de imprimir a los contenidos que enseña el carácter ético que hará que el estudiante sea un experto profesional y un buen ciudadano. Se trata de que el docente se comprometa moralmente con su tarea formadora, es decir, no se trata de ser un experto competente sino de querer serlo y comprometerse a serlo de forma que la acción docente no se limite al hecho de producir ciencia y de transmitirla sino que sea una acción responsable y con compromiso ético hacia dicho conocimiento”.

Si tenemos en cuenta que el desarrollo profesional implica el desarrollo del docente como persona en el ejercicio de la profesión, las estrategias de formación docente deben atender a la formación integral del profesorado, es decir, no sólo propiciar la construcción

de conocimientos y habilidades para la docencia sino también de la motivación profesional y de los valores asociados a un desempeño profesional ético y responsable, pero sobre todo debe propiciar el desarrollo de la autovaloración del profesorado acerca de su desempeño.

De un buen Maestro un buen discípulo, para este caso el proverbio es aplicable, ya que en la práctica los mismos estudiantes califican a los docentes, “el si sabe enseñar” en referencia a otro docente, “se confunde mucho”, no se le entiende bien; son comentarios comunes dentro de los establecimientos educativos, esto depende de la formación que tenga durante todo su tiempo de ejercer la profesión docente, de la dedicación propia y de su vocación hacia la docencia, muchos nacen para ser docentes otros se hacen por necesidad, y en muchos casos existen profesionales de la docencia que realizan esta actividad por una necesidad de sostener a la familia, sin empoderarse del proceso como debe de ser, en esto se marcan las diferencias de un docente activo, emprendedor, que genera nuevas estrategias, en relación a otro pasivo que cumple lo necesario para cumplir su compromiso adquirido.

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

Para González Tirados, R y González Tirados. M. (1995). Las principales necesidades del profesorado en materia de preparación para la docencia en aspectos tales como: el diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, la organización Institucional, conocimientos psicológicos y en la autoevaluación de su práctica docente.

Existen conocimientos que son propios de los docentes, pero existen otros conocimientos generales que son necesarios para la práctica de la docencia; los conocimientos sobre el manejo de las TIC's, en la actualidad es algo necesario, puesto que el hombre se ha vuelto esclavo prácticamente de la computadora, casi todo gira alrededor de este aparato electrónico, pues con esto se genera más conocimiento.

Un tema que no se inserta con fuerza en el sistema educativo, es la Planeación estratégica, si bien los establecimientos tienen su PEI, pero no se aplica a nivel de asignatura, considerando que con este tipo de planificación se identifican: objetivos,

metas e indicadores medibles y verificables con el tiempo y que por lo tanto facilitará la evaluación de resultados e impactos de la aplicación de una estrategia educativa.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Albino (2007). Para una buena enseñanza se necesita un buen maestro, un buen maestro no solo es el que enseña, también 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. Yo estoy a favor de que los maestros tengan esa actitud; pero el maestro debe tomar en cuenta que los problemas de los alumnos podría afectar su vida personal, por esto solo debe apoyar al alumno en lo que pueda si caer en el error de importarle más la vida y los asuntos de los alumnos que lo suyos propios. Otra cualidad que debe tener en mi opinión todo maestro es la capacidad de hacer didáctica e interesante la clase, ya que cuando es aburrida es más difícil que los alumnos pongan atención y puedan llegar a tener un aprendizaje permanente. Para ser un maestro con estas características es importante que este mismo tenga la vocación; la vocación es el deseo de emprender una carrera, profesión o cualquier otra actividad cuando todavía no se han adquirido todas las aptitudes o conocimientos necesarios, 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 estudiantado.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Independientemente de las modalidades que pueda asumir una estrategia de formación docente: conferencias-coloquios, talleres, cursos, grupos de innovación, en todos los casos debe tenerse en cuenta la unidad de la teoría y la práctica profesional en la medida que se propicie la reflexión y el debate en torno a la necesidad y posibilidades de aplicar los conocimientos pedagógicos a la solución de los problemas de la práctica educativa que presenta el profesorado en el trabajo cotidiano de aula.

Para nuestro entender la Profesionalización de la enseñanza, tiene que ver con la Profesionalización del docente, ya que es el actor clave en los procesos de enseñanza-aprendizaje, sin docente no hay nivel de educación, así existieran los otros actores, por lo que toma mayor importancia este sujeto al que no solo debe darse el nombre de profesor

concepción que hasta ahora se ha manejado, se debe cambiar por un Profesional de la enseñanza y desde las Universidades se debe dar esta formación, ya que desde aquí salen con el nombre simple de Profesores, no le dan la importancia como cuando se habla de un Ingeniero, Arquitecto, Doctor; es decir, la concepción tradicionalista mismo deja en un nivel de consideración más bajo al Profesor, que lógicamente es un Profesional de la Educación y que las Universidades y Escuelas Politécnicas deben formarlo en este sentido.

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

Para González Tirados, R y González Tirados. M. (1995). Es importante tener en cuenta en el diseño de las diferentes alternativas el cumplimiento de las exigencias de una estrategia de formación docente que tributen a la formación integral del profesorado, que vinculen la teoría y la práctica profesional, que sean flexibles y contextualizadas y sobre todo que propicien la reflexión y el compromiso del profesorado en la búsqueda de soluciones a los problemas de la práctica educativa en un contexto de participación y diálogo.

Las conferencias-coloquios, mesas redondas, paneles constituyen estrategias formativas muy útiles cuando se dispone de un tiempo breve para la formación docente, y tienen un carácter eminentemente teórico. Su duración se estima entre 2 y 3 horas. Brindan una panorámica general del tema que se aborda.

Su carácter dialógico permite el necesario vínculo de la teoría y la práctica profesional a través del intercambio de conocimientos y experiencias entre el conferencista y los participantes, y sobre todo posibilita al conferencista orientar al profesorado en el tema que se aborda a partir de sus necesidades.

Anteriormente se tenía esta buena costumbre que actualmente se ha perdido, la capacitación durante la profesionalización es ejecutar eventos de capacitación dirigido no solo a los que ya son profesionales de la educación, sino que también para los que se encuentran en fase de formación profesional, existen temas puntuales que se necesitan ir trabajando durante la profesionalización, ya que durante su formación no se abordan

temas específicos, como uso de las TIC´s por ejemplo, sino son catedras específicas que se analizan en sus temas y subtemas dentro de un contenido pedagógico ya establecido.

1.2.2.8. La tecnología de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.

Barrera Treviño (2006). La interacción dentro y fuera del aula con las TIC´s favorece interpretaciones mediadas por la experiencia, el aprendizaje posee elementos intelectuales y afectivos, que se desarrollan de forma activa.

Según Camacho, O. (2001: 8). Hoy en día la tecnología está presente en casi todas las actividades del ser humano, permite el acceso a la información desde cualquier sitio, por ello se decidió acercar al alumnado mexicano a la tecnología a través del Programa Enciclomedia como una alternativa que responde a la situación que se enfrenta.

Bracho menciona que “Enciclomedia es una estrategia educativa, basada en un sistema articulador de recursos para el aprendizaje, que mediante el apoyo de la computadora, estructura los libros de texto gratuito con vínculos a imágenes fijas y en movimiento, audio, animaciones, ejercicios y actividades complementarias orientadas a promover procesos formativos de mayor calidad”.

El docente ha introducido al aula escolar diversos recursos tecnológicos que en su momento histórico fueron modernizando el salón de clase y acercando al alumnado a la tecnología, permitiendo una participación activa en la construcción de conocimientos, lo que asegura un aprendizaje significativo brindando al docente en su práctica profesional.

El uso de la tecnología de la información y comunicación es un tema diario en el mundo moderno, aquella persona que se aleje de esta realidad esta fuera del contexto, se ha convertido en una herramienta importante y de aplicación practica en todos los ámbitos del quehacer humano, la docencia no esta marginada de esta realidad, así que un docente necesariamente debe aprender a convivir con la tecnología de la información y comunicación y con ese aparato denominado computadora.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

Correa A., Correa de U y Álvarez A. (2012). Los planteamientos valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que éste es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, el gestor educativo:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo. Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.

Se viene dando la denominación de Gestor Educativo, a un Profesional que dirige a un grupo de facilitadores en este sistema de Centros de Educación Inicial, que lo administra el INNFA; ellos son profesionales que tienen la capacidad de orientar, dirigir y tomar decisiones acertadas para mantener y mejorar tanto en el aspecto físico; como en la generación de conocimientos de los niños en sus etapas iniciales; bajo esta comparación un Gestor educativo debería tener esta capacidad, de tal manera que genere estrategias prácticas y aplicables a la realidad local que faciliten la solución de problemas y mejore las condiciones actuales en las que se desenvuelve una Institución educativa.

1.2.3.2. La función del docente.

Ibarra Russi (2011). Por su parte el maestro se enfrenta con una dualidad: la de educar como un acto de conducir a los sujetos a su propio marco de sujeción y la de convocar al mismo sujeto a su afirmación como ser libre y emancipado, esta última convocatoria es pedagógica, trasciende la naturaleza empírica de las conductas y reclama la posición de los espíritus.

La relación entre educación y pedagogía establece la tensión de la práctica profesional del docente. La primera inducirá los procesos de sujeción que permitan el desarrollo personal y grupal de los individuos como actores sociales y la segunda inducirá la conciencia emancipadora que reclama para la condición humana el profundo sentido de la libertad personal y social.

No siempre coinciden los intereses ético-políticos de la sociedad con las prácticas y desarrollos educativos del maestro. Esta diferencia propone una tensión crítica que debe examinarse en todo lo que ella es y representa a partir de las estructuras básicas que la sociedad tiene para el ejercicio de una profesión.

La ciencia y la tecnología como discursos propios de la modernidad y el conocimiento y la cultura como estructuras determinantes del desarrollo social sostenible se median a través de la práctica docente por la relación entre educación y pedagogía, y proponen en el marco de tensión fundamental el objeto en el que se expresa el conflicto al convertirse en el principal objeto enseñable a partir del cual el maestro convoca la subjetividad. En este contexto se da la función del docente: entre los compromisos éticos y la valoración social.

La función del maestro, tal como la conocemos hoy, no ha existido siempre. Realmente los maestros, si bien desde antiguo han cumplido la misma función sustantiva de transmitir la cultura heredada a las jóvenes generaciones, no siempre lo han hecho en el marco de las mismas exigencias sociales, ni tampoco han tenido siempre ante la sociedad la misma responsabilidad que hoy se les exige.

González Tirados, R y González Maura, V. (2012). A pesar de que desde hace años la función del profesor tutor y orientador se ha venido produciendo en las aulas universitarias, es a partir del tratado de Bolonia cuando esta función orientadora cobra más fuerza en el ejercicio de la docencia universitaria. El docente transmisor del conocimiento, gestor de información y modelo educativo, ha de compartir con el estudiante los conocimientos, vivencias, experiencias y reflexiones respecto a los contenidos de enseñanza en un ambiente de diálogo, tolerancia, intercambio y respeto que propicie la participación y el compromiso del estudiante en el proceso de aprendizaje y que se expresa en su condición de tutor.

La realmente la función del Docente es la enseñanza de la cátedra, es procurar que el estudiante genere conocimiento en la matemática, lenguaje, idioma extranjero y otras asignaturas, el no enseña modales de comportamiento, orienta en parte, pero no es su responsabilidad; el docente procura que el educando logre dominar la ciencia para su aplicación práctica en su quehacer de manera que se convierta en un ente propositivo y generador de cambios en la Institución donde trabaje.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Ici (2011), en lo referente a este tema explica:

Papel de los padres: Los hogares predecibles y ordenados donde los hijos pueden establecer rutinas les ayudan a aprender el significado y la función de las cosas para resolver pequeños problemas.

Nicho evolutivo: Se compone de tres subsistemas cada uno de los cuales se relacionan con los padres: los entornos físicos y sociales de la vida del niño, las costumbres y

prácticas educativas y de crianza culturalmente determinados y la etnología de los cuidadores.

Nicho eco-cultural: Se basa el papel constructivo de los padres en la conformación de las rutinas cotidianas de la vida del niño. Propone que la unidad de análisis apropiada para estudiar el nicho eco-cultural son los entornos de actividades de las rutinas cotidianas.

Tipos de motivos:

- Instruccional: aprender, promover el desarrollo.
- Lúdicos: juego, diversión.
- Pragmáticos: acabar rápido, hacerlo bien.
- De control: que me atienda, que siga mis instrucciones.

La educación en valores nace en el entorno familiar, esto es importante diferenciar, ya que actualmente se esta pretendiendo delegar a los Docentes funciones que no corresponden, se debe hacer notar que en la formación educativo, existen tres actores principales; el docente; la familia y el estudiante; cada uno tiene sus derechos y atribuciones propias, muchos de los cuales no están plasmados en leyes o normativas, pero son implícitas de la realidad, la familia en este caso cumple un rol fundamental en la educación y es quizá el más importante de los actores, ya que en algunos caso actúa como mediador y en otros como ente que potencializa los conocimientos que en asignatura recibe el estudiante.

1.2.3.4. La función del estudiante.

De acuerdo a la LOEI, artículo 140; son alumnos o estudiantes quienes después de haber obtenido matriculan se hallaren asistiendo a un establecimiento educativo.

Entonces las funciones o deberes son:

- Participar en el proceso de formación.
- Asistir puntualmente a clases y otros actos cívicos, culturales y deportivos.
- Guardar consideración respeto

- Participar en actividades estudiantiles
- Rendir las pruebas de evaluación.
- Cuidar por la buena presentación e higiene.
- Velar por el prestigio y el buen nombre del plantel

La formación integral del profesional, competente y comprometido con el desarrollo social, como paradigma del profesional del nuevo siglo, exige la concepción de un nuevo rol del estudiante en el proceso de aprendizaje en la universidad: el rol de sujeto de su formación profesional.

La formación integral del profesional, es posible de ser potenciada en un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que el estudiante transita gradualmente hacia niveles superiores de autonomía en el proceso de formación profesional con la orientación del profesor.

La necesidad de centrar la atención en el tránsito gradual del estudiante universitario hacia niveles superiores de autonomía en el proceso de formación profesional como condición necesaria para la formación de profesionales competentes, es destacada en el proceso de convergencia europea de Educación Superior, Tuning (2002), MEC (2003) que tiene como objetivos esenciales: la transparencia y la calidad en la formación universitaria.

Para Duart y Sangrá. (2009). Con la incorporación de las TIC's a la educación, y las posibilidades que ofrecen en la comunicación, se produce un cambio en el modelo pedagógico que comporta que los estudiantes pasen de ser meros receptores a convertirse también ellos en **emisores** y, por tanto, forman parte activa del proceso de enseñanza y aprendizaje. De hecho, se les considera como los verdaderos **protagonistas** del acto educativo, al servicio de los cuales el resto de variables determinantes en los procesos didácticos quedan pendientes.

Además de las funciones o deberes que se enumeran, el estudiante debe procurar generar conciencia propia del ser y lo que debe ser; no solo es necesario que estudie, obtenga buenas calificaciones y pase el año sin ninguna dificultad, eso es importante en el componente educativo dentro del plantel, fuera de este sigue teniendo funciones y

obligaciones con la sociedad, en donde debe poner en práctica los valores adquiridos fundamentados en las asignaturas y la formación recibida en el seno familiar.

1.2.3.5. Como enseñar y aprender.

Alejandro (2009). Aprender a aprender: Es la capacidad de generar la propia autonomía en el proceso educativo. Es desarrollar la capacidad de investigación, análisis, síntesis, y argumentación como procesos, más allá de los cambiantes contenidos.

Aprender a enseñar: Esencial para retroalimentar los conocimientos. Cada día la pedagogía se convierte en una competencia profesional y personal básica, porque todas las organizaciones en las que interactuamos, requieren desarrollar procesos educativos como función natural.

Enseñar a aprender: Es ir más allá de la presuposición básica que nacemos sabiendo aprender. Obviamente modelar comportamientos es una estrategia natural, pero podemos aprovechar el enorme historial de experiencias e investigaciones que nos permiten realizar mayores, mejores y más rápidos aprendizajes. Esto es algo que va en la actitud y la capacidad del maestro.

Enseñar a enseñar: Uno de los componentes más importantes del proceso educativo es el amor de entregar conocimiento. Buscar el cambio y la mejora de estados, conductas y capacidades en los demás, requiere transmitir esa actitud que hace la diferencia entre un docente de la masa y un maestro. Profesores hemos tenido muchos, pero maestros se cuentan con una mano. Formar a formadores, capacitar a capacitadores, debe estar a un máximo nivel de excelencia, porque ahí es donde se trasmite el liderazgo educativo.

Para González Tirados, R y González Maura, V. (2012). Los cambios paradigmáticos en la formación del profesional de la enseñanza universitaria en el nuevo siglo traen consigo, necesariamente, una concepción diferente de la docencia en dicho nivel y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción no sólo de conocimientos sino

también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

De acuerdo a la reforma educativa que se implementa en el Ecuador, la premisa es generar conocimiento, es decir el Docente ya no es aquel que da una clase magistral en base a una consulta bibliográfica, ahora es aquel que toma un tema analiza con los estudiantes y genera conocimiento en ellos, es decir no enseña desde su perspectiva el estudiante aprende lenguaje con la intención propia de aprender, no porque obligatoriamente debe aprender y sino pierde el año, él debe entender que tiene que saber para poder continuar en su proceso formativo que será la base para su futura profesionalización y sobrevivencia en la sociedad que le rodea.

1.3. Cursos de formación

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

Según Buele Maldonado (2007). La capacitación docente no es simplemente actualizar y usar conocimientos. La manera cómo los conocimientos son impartidos y utilizados en la clase y en el mundo real es primordial para el proceso de enseñanza- aprendizaje. Existen varios aspectos de la capacitación docente que pueden incrementar la calidad de educación y comprometer de mejor manera la motivación intrínseca de cada educador con una mirada al presente y al futuro. Estos aspectos son diversos, y están en relación con las necesidades del contexto en el cual se desarrolla el hecho educativo, así se incluyen contenidos sobre la teoría de educación, la metodología de enseñanza - aprendizaje, la introducción de las tecnologías de la información y comunicación, entre otros.

La teoría de la educación está relacionada directamente con el conocimiento de los aportes de los estudiosos de la educación y desde ese conocimiento determinar qué elementos teóricos se ajustan al entorno social. El educador debe tener en mente que sus

conocimientos están ayudando a construir una nueva sociedad, activa desde los principios y derechos del ser humano. El docente debe estar preparado para introducir a los alumnos a un mundo de interculturalidad diversa, respeto y tolerancia. De esta manera, los alumnos conocerán, analizarán y reflexionarán sobre otras culturas y realidades mediadas por un trabajo interactivo y participativo, en donde se pueden identificar los principios pedagógicos, la formación, el aporte creativo y el testimonio y ejemplo del educador.

González Tirados (1983). Teniendo en cuenta la complejidad del desempeño de la docencia en la actualidad, la concepción tradicional de la formación docente como formación instrumental que se realiza a través de cursos en los que el profesorado se apropia de conocimientos y habilidades didácticas que le permiten “transmitir” conocimientos a sus estudiantes, resulta obsoleta y por tanto se impone necesariamente una concepción diferente de la formación docente entendida como proceso educativo potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que transcurre a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido.

El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que Kolb definió como aprendizaje experiencial y que sus teorías validadas y estudiadas con nuestra población española desarrolló. Este aprendizaje se basa en aprender no sólo del libro de texto, del profesor, del aula, etc. sino de la vida y a lo largo de ella en la medida que nos fijamos, reflexionamos, abstraemos, conceptualizamos y llevamos a la práctica lo aprendido, es un aprendizaje iterativo. Otros autores posteriores han considerado esta misma idea y han ampliado a diferentes campos.

A diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Existen eventos de capacitación que el MEC, dicta en forma continúa, estos se refieren a talleres, seminarios, conferencias, simposios, todos orientados al sistema educativo, son importantes no solamente porque se recibe capacitación y se actualiza conocimientos, sino que también se realiza intercambios de experiencias situación que es importante ya que la vivencias de cada uno es necesario para fortalecer sus conocimientos y principalmente la aplicación práctica.

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Para Buele Maldonado (2007). La capacitación del docente debe de estar orientada no sólo a incrementar o actualizar los conocimientos del docente, sino a encontrar nuevas maneras de utilizarlos en el mundo de hoy. A más de concentrarse en los aspectos analíticos, deductivos e hipotéticos del conocimiento contrastando con las situaciones de la realidad concreta, el elemento básico que lleva a estos cambios a tener resultados positivos no puede ser ignorado y este elemento clave es el desarrollo humano.

González (2008). Es cierto que, para poder alcanzar el nivel deseado de formación en cuanto a contenidos, el profesor se vale de una formación teórico-práctica, a través de cursos, seminarios, talleres o lecturas, entre otras posibilidades.

Sin embargo, para saber más de su propia actitud o potenciar aspectos positivos de su acción docente es conveniente partir de la observación, la reflexión, la introspección y, por

último, la autoevaluación. Parece, pues, necesario encontrar una herramienta propiciadora de procesos reflexivos, que ayude a sistematizar esos procesos que han de conducir al desarrollo profesional del docente.

A nuestra manera de entender las ventajas de los cursos de formación son las siguientes.

- Mejorar el nivel de conocimientos del Docente
- Actualización de conocimientos.
- Mejorar la calidad de enseñanza-aprendizaje.
- Mejora la calidad de la educación.
- Es un docente más competitivo

Desventajas

- Se pierde horas clase
- Muchos docentes solamente asisten y no aprenden
- El tiempo de los docentes esta copado
- Tiene que desprender de otras obligaciones.
- La capacitación significa costo y a veces no se dispone de la capacidad financiera.
- Existen cursos virtuales y muchos docentes desconocen el uso de las TICS.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos formativos.

De acuerdo a Chiavenato (2007: 400-402). Para realizar el diseño y planificación de los cursos formativos se debe tener en cuenta lo siguiente:

- El contenido de los programas de capacitación que deben estar directamente relacionados con el desempeño del puesto, es decir, la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos.
- Desarrollo de habilidades, sobre todo las relacionadas con los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollo y modificación de actitudes, se busca generalmente la modificación de actitudes negativas.
- Desarrollo de conceptos, esto es llevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías.

En términos amplios, la capacitación implica un proceso de cuatro etapas en su planificación:

- Detección de necesidades de capacitación diagnóstico
- Elaborar un programa de capacitación para atender necesidades
- Implementación y realización del programa de capacitación
- Evaluación de los resultados.

El material o recursos para la capacitación o formación deben ser planeados a fin de facilitar la implementación del proceso completo. El material de enseñanza busca concretar la instrucción, facilitar la comprensión mediante la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento de la capacitación y racionalizar la tarea del instructor.

Para el Centro de Desarrollo Universitario Regional. (2008). Iniciaremos nuestro trabajo señalando que expondremos el tema de un currículo, en el sentido educativo, de tal manera que brevemente señalaremos que un currículo es el diseño que permite planificar las actividades académicas. Mediante la construcción curricular la institución educativa plasma su concepción de educación. De esta manera, que el currículo permite la previsión de las cosas que hemos de hacer para posibilitar la formación de los educandos.

El currículum, desde el ámbito educativo formal, lo podemos entender como “una intención, un plan o una prescripción, una idea acerca de lo que deseáramos tener en los planteles educativos” (Stenhouse, 1987: 27). Sin embargo, al aplicarlo a la formación en el seno de las organizaciones puede considerarse como un determinante de las finalidades formativas en relación a las necesidades de la organización influidas por las características del grupo destinatario. El currículum sería “la perspectiva estratégica del diseño formativo” y éste se establece en el análisis de situación de la institución y la detección de necesidades.

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

Valeriano (2011). El objetivo primordial de la formación continua, una formación profesional para que los docentes de primarias, secundarias y bachilleratos se

convirtieran en profesionales de la enseñanza y del aprendizaje, con habilidades necesarias para enseñar y no únicamente el dominio de los contenidos.

Asimismo permite analizar desde diversos estudios de investigación la naturaleza de las habilidades y de los conocimientos profesionales desarrollados en la formación continua de los maestros, se toma en cuenta una base de conocimientos pedagógicos requeridos, la identificación y construcción de las habilidades profesionales que se consideraba como maestros expertos. Partiendo estos trabajos de fundamentos, tales como:

Las aportaciones de la psicología cognitiva, el estudio de la evaluación pedagógica; los trabajos de orientación más fenomenológica sobre el saber docente con las representaciones y las situaciones vividas a través de la práctica; las investigaciones de Schön, sobre el maestro experto; siendo que todos estos trabajos se inscriben en el paradigma de investigación sobre el teacher thinking, en las reflexiones de Perrenoud, sobre la capacidad de los maestros de aplicar y actualizar sus conocimientos en la práctica y sobre el habitus.

En relación a la formación del profesional de la docencia, es un tema moderno en el sistema educativo del Ecuador, pues nunca antes se había valorado tanto el papel del docente o maestro como un profesional de la Educación, en muchas ocasiones se consideraba como el profesor que dicta la cátedra y que con eso era suficiente lo que le pagaban y cada día debía aprender de las experiencias que iba teniendo, es así que envejecía y no terminaba su proceso de profesionalización docente.

El sistema educativo actual promueve y si es posible obliga a que el Docente obtenga su profesionalización, existen entonces plazos e incentivos en lo económico para alguien que obtiene la profesionalización y actualización del conocimiento.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Colegio Rubén Cevallos, está ubicado en la zona sub-urbana de Tena, en el sector de Atacapi; es un Colegio Técnico de carácter mixto y de Régimen Fiscal, solamente tiene 21 docentes, y 231 alumnos, tiene las especialidades técnicas de: construcciones, pintura y cerámica.



Fuente: Colegio Técnico Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La máxima Autoridad es el Licenciado Galo Bravo.

En el futuro este Centro educativo, estará muy cerca a la Universidad Estatal del Napo (IKIAN); alberga a unos 450 estudiantes en su mayoría de la nacionalidad kichua.

No tiene un Plan estratégico Institucional y la planificación esta orientada a cumplir las exigencias del organismo Rector de la Educación que es el Ministerio de educación, con su Distrito Tena en la Provincia de Napo.

Tabla No. 1. Tipo de Institución educativa

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	13	100%
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
TOTAL	13	100%

Fuente: Base de datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos.

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto



Gráfico No. 1

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos.

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Para este caso todos los docentes, es decir el 100%, coinciden en que el Colegio Rubén Cevallos del cantón Tena, Provincia de Napo es de tipo Fiscal; esta tendencia no es muy común en esta Provincia, ya que la mayoría son Fisco- Misionales, puesto que los precursores de la Educación en sus inicios han sido los curas.

Pregunta 1.4. Tipo de Bachillerato que ofrece

Tabla No. 2. Tipo de bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0
Bachillerato técnico	13	100
TOTAL	13	100%

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

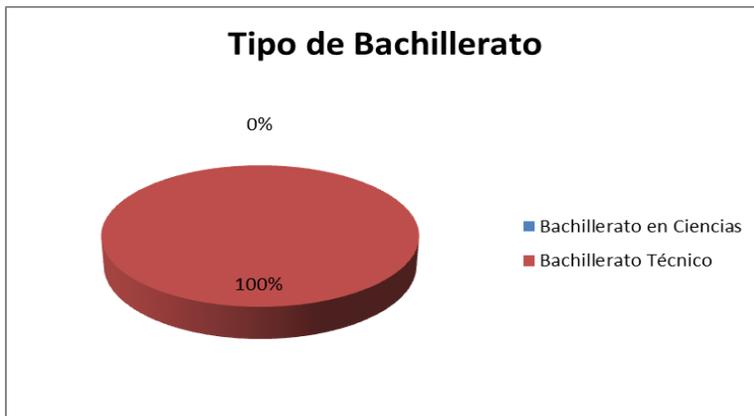


Gráfico No. 2

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Los Docentes encuestados en un 100%, indican que el Colegio ofrece Bachillerato Técnico; es decir, no hay dudas, además la publicidad que se hace de la Institución y lo ratifica los registros de la Dirección Distrital de Educación en Napo.

Pregunta 1.4.1. Si el Bachillerato que la Institución educativa investigada ofrece, a que figura profesional atiende.

Tabla N. 3. Figura profesional que la Institución ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Escultura y arte gráfico	0	0
Pintura y cerámica	13	100
Música	0	0
Diseño gráfico	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

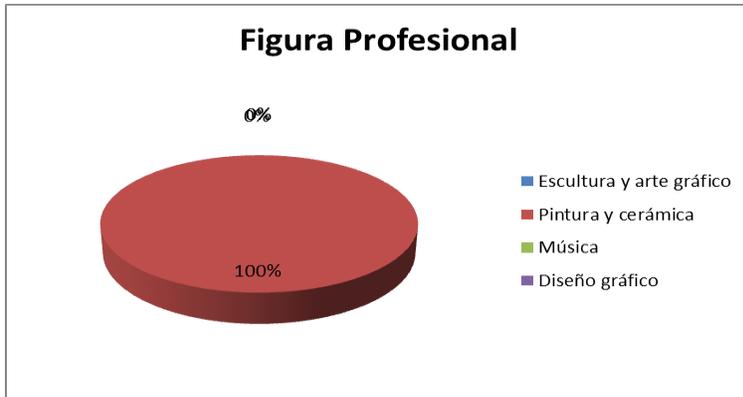


Gráfico No. 3

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Los trece (13) docentes encuestados, que constituye el 100% indican que mantienen un bachillerato artístico, en pintura y cerámica, no es otro de la lista propuesta, la orientación hace relación a la tendencia de las personas en la comunidad de influencia, y que según parece las Autoridades consideraron para gestionar esta especialidad de Bachillerato Técnico; en la parte de la calificación cualitativa, se dan algunas alternativas en lo que es Bachillerato Agropecuario y Bachillerato Técnico Industrial, como la Institución no ofrece esta especialidad los Docentes encuestados no contestan.

2.2. Participantes

Como fue el Instructivo, primero se tuvo un acercamiento con el Rector de la Institución, con el cuál se obtuvo el permiso respectivo para iniciar la investigación.

Una vez que se obtuvo el permiso se identificó a 13 docentes que trabajan en los cursos de bachillerato, de los cuales según se desprende de la encuesta levantada 8 están en el tercer nivel, existe un tecnólogo y los restantes son bachilleres.

Los participantes de la Institución

Pregunta 2.1. Género de los participantes

Tabla No. 4. Género de los Docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	6	46
Femenino	7	54
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

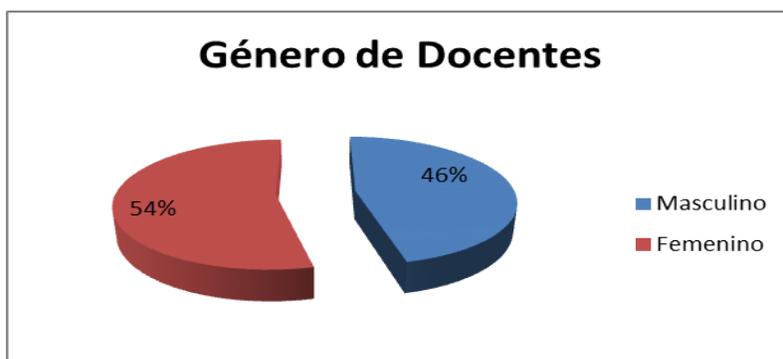


Gráfico No. 4

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Predomina con una ligera ventaja, las mujeres, analizándolo bien se diría que existe equidad de género en la Docencia del Colegio Rubén Cevallos, algo que es favorable desde este punto de vista socio-cultural.

Pregunta 2.2. Estado civil de los participantes

Tabla No. 5. Estado civil de los participantes.

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	7	54
Casado	5	38,00
Divorciado	1	8.00
Viudo	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

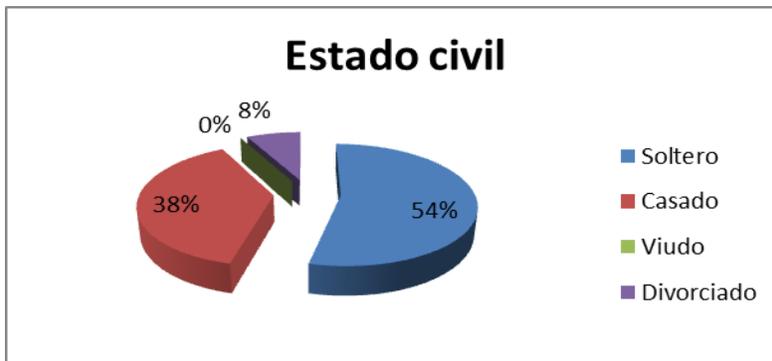


Gráfico No. 5

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría de docentes son de estado civil solteros, situación que puede influenciar en el tiempo extra que facilitan los Servidores a las actividades extra-curriculares de la docencia, ya que los de estado civil casados por sus compromisos familiares tienen doble responsabilidad en el desempeño docente.

Pregunta 2.3. Edad de los participantes

Tabla No. 6. Edad de los participantes.

	Frecuencia	Porcentaje
20-30	2	15,38
31-40	5	46,15
41-50	5	46,16
51-60	1	7,71
61-70	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

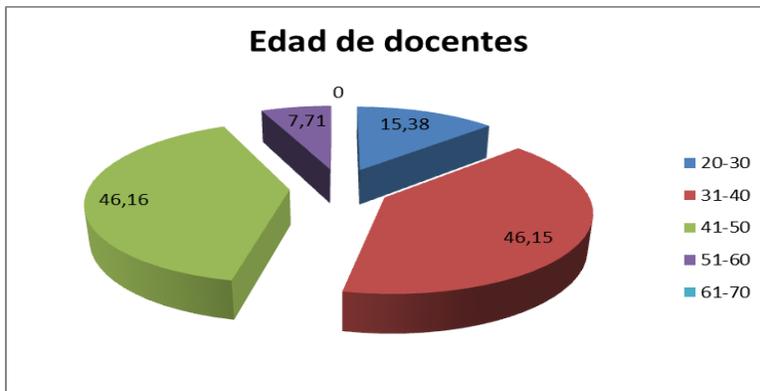


Gráfico No. 6

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Los docentes son de una edad media, la mayoría están entre 31 – 50 años; muy pocos jóvenes así como adultos mayores, con este grupo homogéneo se podrían generar una buena eficiencia en la enseñanza-aprendizaje.

Pregunta 2.4. Cargo que desempeñan los Docentes

Tabla No. 7. Información general en cargo que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	8	61,53
Técnico docente	5	38,47
Docente con funciones administrativas	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

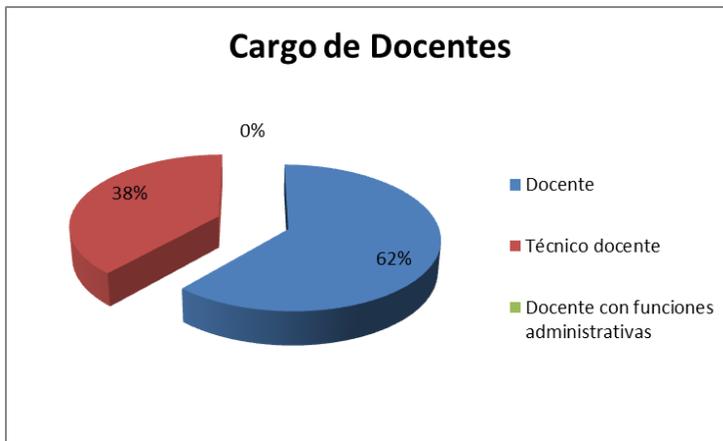


Gráfico No. 7

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría son docentes en número de 8 es decir el 61,53%; ocupan cargo de docente; 5 tienen el cargo de técnico – docente; no existen personas con funciones administrativas, eso es bueno puesto que para ser eficiente se debe orientarse a una actividad definida, con muchas competencias, los límites de la racionalidad no permiten tomar varias decisiones a la vez.

Pregunta 2.5. Tipo de relación laboral

Tabla No. 8. Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	7	53,85
Contratación ocasional	5	38,46
Remplazo	0	0
No contesta	1	7,69
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

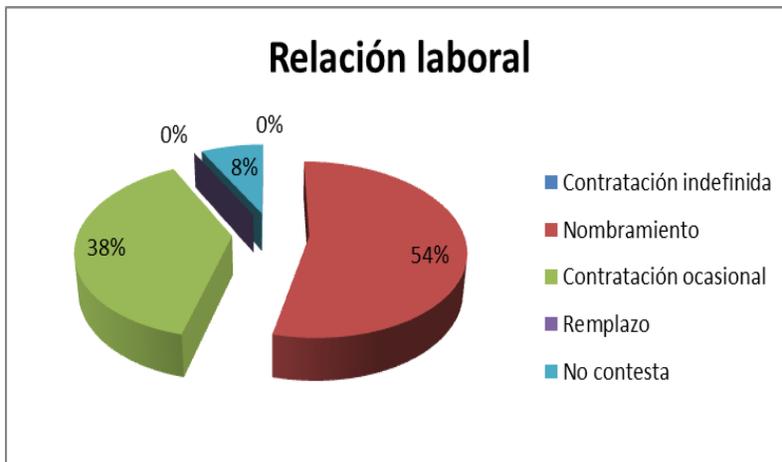


Gráfico No. 8

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Hay que indicar que un docente no respondió a la pregunta, y la mayoría de docentes en un 53,85% son a nombramiento, además el 38,46% tienen contrato por tiempo indefinido, en este caso es mejor tener docentes de planta, en el caso de los contratados que son un índice considerado no tienen una estabilidad laboral, puesto que están condicionados a su actividad y su desempeño dentro del área de la docencia se desarrollaría variable.

Pregunta 2.6. Tiempo de dedicación

Tabla No. 9. Tiempo de dedicación

	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	13	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto



Gráfico No. 9

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Todos los docentes trabajan a tiempo completo, es decir cumplen la normativa legal que dispone el Ministerio de Educación, esto significa dar todo el tiempo al proceso de enseñanza-aprendizaje, sin descuidarse en otras actividades que siendo importantes no son su responsabilidad.

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

Tabla No. 10. Nivel más alto de formación académica que posee

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	4	30,80
Nivel técnico o tecnológico superior	1	7,66
Lic., Ing. Eco, Arq., etc. (3er nivel)	8	61,54
Especialista (4to nivel)	0	0
Maestría (4º nivel)	0	0
PHD (4º nivel)	0	0
Otro nivel	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

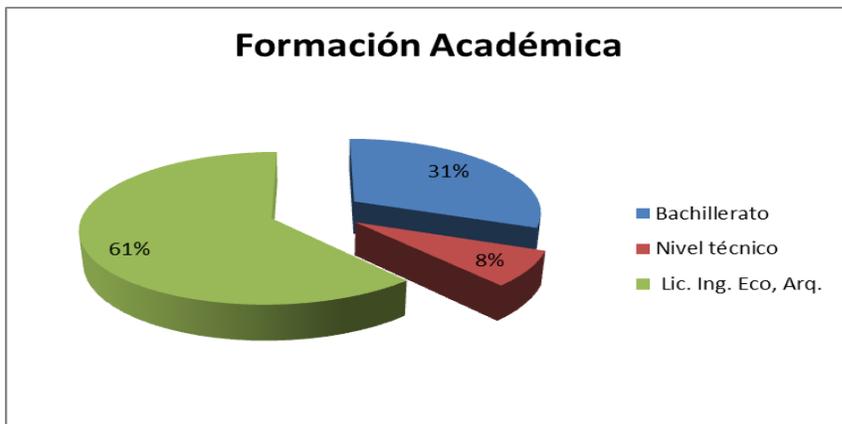


Gráfico No.10

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría de Docentes, es decir el 61,54% están en el nivel de Licenciados, Ingenieros, Economistas, Arquitectos, esto es Profesionales de tercer nivel, con una adecuada preparación para cumplir las funciones de Docencia, el porcentaje de 30,8% en Bachilleres crea un cierto tipo de alerta puesto que el ejercicio de la Docencia amerita la Profesionalización, siendo esta una cerrera delicada ya que aquí se inicia la formación de nuevos entes para la sociedad y su desarrollo.

¿A cuántos participantes debe aplicar el instrumento de recolección de información-cuestionarios?

En este caso como el número de docentes que trabajan para el bachillerato son en número de 13, no ha sido necesario hacer cálculo de la muestra, sino que se aplicado a todo el universo, es decir a los 13 docentes.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación.

La presente investigación fue de tipo investigación-acción, puesto que se procura generar conocimiento y en base a esto producir cambios necesarios en el ámbito educativo, los mismos que deben ser medibles y verificables. La investigación- acción se realiza en el plantel seleccionado y bajo las condiciones habituales que se desenvuelven los Docentes

que es el objeto del estudio, siendo altamente participativo, de esta manera se elimina el margen de error en la obtención de la información.

Tiene las siguientes características:

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

2.3.2. Métodos de investigación.

La investigación ha sido del tipo cualitativo-cuantitativo, puesto que en el cuestionario propuesto se tiene dos partes claramente identificadas, de las cuales en el componente o sección cualitativa se investiga sobre el tipo de Institución Educativa, el tipo de bachillerato que ofrece y los tres ítems siguientes lo que es información sobre la capacitación.

El componente cualitativo son cualidades, transformadas en números para su análisis **cuantitativo**, así por ejemplo a que figura de bachillerato técnico pertenece la que ofrece la Institución; para ello en el instrumento de investigación se propuso números para la ponderación de los resultados

La parte **analítica**, se utiliza cuando se tienen los datos sea estos cualitativos o cuantitativos, los mismos que se analizan ítem por ítem, definiendo las tendencias de los Docentes especialmente en lo que corresponde a lo que es Formación Docente; para el análisis se apoya en los aportes científicos de varios autores, cuyos aportes e obtuvieron revisando bibliografía y el internet.

Con la información cualitativa y cuantitativa, y el análisis realizado a esta información, se hacen deducciones importantes, que sirven para hacer propuestas de mejora o inclusive para la toma de decisiones en lo que corresponde a la Formación de los Docentes en la Institución Educativa Investigada.

Considerando que el ser humano por naturaleza es hermeneuta, porque se dedica a interpretar y develar el sentido de los mensajes y las situaciones que se presentan a lo largo de su vida, haciendo que su comprensión sea posible evitando con sus explicaciones los malos entendidos, favoreciendo adecuadamente su función normativa; en esta investigación se utiliza la investigación **hermenéutica**, ya que va interpretar el sentido de los mensajes, procurando una comprensión y promoviendo normativas y acciones para evitar malos entendidos.

Finalmente se aplicarán los principios **estadísticos**, para comprobar la hipótesis que se planteen, debido a que se trabaja con dos tipos de datos los cuantitativos en los que necesariamente para su interpretación se utilizarán términos estadísticos, y los cualitativos los mismos que se analizarán con los otros métodos propuestos de investigación científica y sus interpretaciones.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación.

Para el caso de esta investigación se ha utilizado como instrumento de investigación para la obtención de datos la encuesta semi-estructurada, debido a que las preguntas ya estuvieron propuestas y los informantes respondieron por escrito a las preguntas hechas también por escrito y cuyo cuestionario se estructuró con 6 preguntas de varios ítems cada una, esta encuesta ya fue enviada desde la Universidad Técnica particular de Loja a través del Departamento de Ciencias de la Educación.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario; con el cual se procuró identificar las necesidades reales de formación de los Docentes que trabajan con los cursos del Bachillerato de la Institución investigada; que es el Colegio Técnico Rubén Cevallos, de manera que al final se pueda proponer alguna estrategia para cumplir las expectativas que los docentes tienen en cuanto a capacitación y formación profesional.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento Humano.

- Rector del Colegio
- La Secretaria del plantel
- Los Docentes encuestados
- La Investigadora

2.5.2. Recursos materiales.

- Material de papelería (hojas, fotocopias, esferos, otros)
- Material tecnológico; la computadora
- Cámara fotográfica.

2.5.3. Recursos Institucionales.

- Sala de Profesores
- Sillas y escritorios instalados

2.5.4. Económicos.

En este caso los costos no han sido elevados, se ha gastado en los siguientes rubros:

Tabla No.11. Descripción de la inversión económica

Rubro	Cantidad	Valor Unitario	Subtotal
Fotocopias	500	0,03	15,00
Hojas bond (resma)	2	5,00	10,00
Transporte	20	5	100,00
Impresiones	500	0,15	95,00
Anillado	4	5,00	20,00
Capacitador (horas)	80	15,00	1200,00
Dispositivo USB	1	15,00	15,00
Total			\$ 1455,00

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

2.6. Procedimiento

Una vez que se conoció de los pasos que se debían seguir para empezar a elaborar el contenido de: Proyectos de Investigación I, con directrices emanadas desde la Universidad Particular de Loja; se empezó identificando a una Institución Educativa en donde exista la factibilidad de realizar el trabajo de campo; se trato de establecer gestiones con una Institución de preferencia con Bachillerato Técnico, es así como se identificó al Colegio Fiscal Rubén Cevallos, del cantón Tena, Provincia de Napo, posteriormente se conversó con el Señor Rector del plantel, para una vez que dio su aceptación verbal, además de proporcionar información de los datos generales del Colegio, los mismos que se subieron al internet en la página de la UTPL, para su aprobación, se ejecutó la parte formal, ingresando un oficio, solicitando la autorización para realizar el trabajo de investigación.

El trabajo de campo o aplicación de encuestas, las mismas que fueron enviadas desde el centro de la UTPL en la ciudad de Tena hacia la ciudad de Loja, en lo referente al Tema: Necesidades de Formación de los Docentes; se realizaron las encuestas en días y horas laborables con un número de trece (13) docentes, que son los quienes imparten sus conocimientos a los niveles de bachilleratos, se cumplió la actividad tal como fue el asesoramiento tanto del instructivo como de las conferencias virtuales.

Una vez encuestado se procede a la tabulación de la información receptada a los docentes que laboran en el Colegio Técnico Rubén Cevallos con las encuestas se tabularon de acuerdo a los formatos enviados de la UTPL, mismos que se presentan como resultado en con cuadros y gráficos estadísticos, con sus respectivos argumentos y conclusiones para su revisión; se debe indicar que los datos tabulados ya fueron enviados a la Universidad en los plazos previstos para ello.

CAPITULO III

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades Formativas

Pregunta 3.2.1. Su titulación de pregrado, tiene relación con: **Ámbito Educativo**

Tabla No 12. **Ámbito Educativo**

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en Educación	6	46,15
Doctor en Educación	0	0
Psicólogo educativo	1	7,7
Otras	1	7,7
No contesta	5	38,46
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

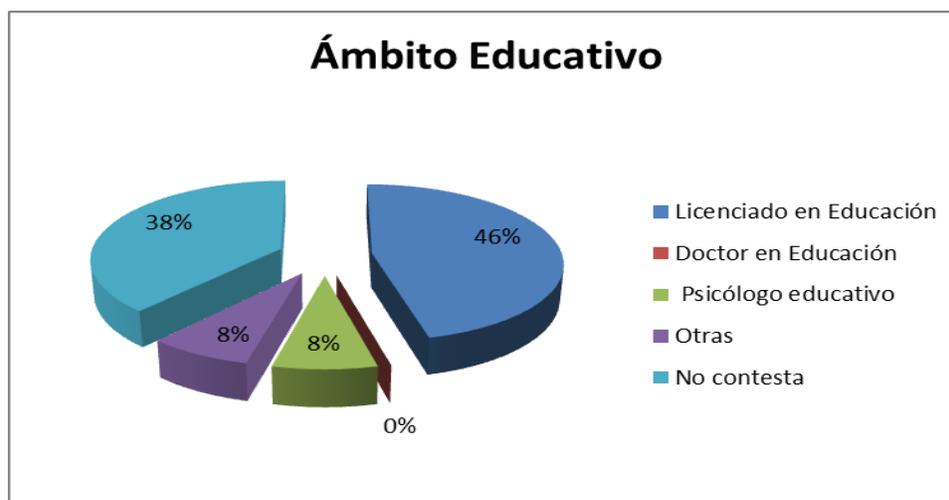


Gráfico No. 11

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Cinco (5) docentes no responden la pregunta, la mayoría son licenciados en educación el 46,15%; en la cualidad de otras, se tiene el 7,7%, estas últimas no están definidas, hubiesen sido interesante generar una pregunta alternativa para conocer la otra especialidad, pero correlacionando con la pregunta 3.1, se deduce que son los bachilleres que se determinaron que son cuatro (4), esta debe ser una debilidad para mejorar la

educación y hacerlo de calidad como pretende la Política de Educación y el Plan Decenal de Educación que se implementa en el país.

Pregunta 3.2.2. Su titulación de pregrado, tiene relación con: Otras Profesiones

Tabla No 13. Otras Profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
TOTAL	0	0

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

En lo que corresponde a las preguntas 3.2.2.; que hace referencia a otras profesiones no existen Docentes que tengan estas profesiones como se puede visualizar en la tabla No. 22, es decir que en la Institución no se tiene más que Docentes dando clases a los alumnos del Bachillerato.

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

Tabla No 14. Relación de Postgrados

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	0	0
Otros ámbitos	0	0
TOTAL	0	0

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

De acuerdo a los resultados de la encuesta, ningún Docente del Colegio Rubén Cevallos, tiene algún Título de Postgrado, es decir que el máximo nivel de conocimiento es la de

licenciado, esto hace pensar en una estrategia para promover la Profesionalización y mejorar la Formación y Profesionalización de los Docentes.

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

Tabla No. 15. Le gustaría obtener una formación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	61,53
No	4	30,77
No contesta	1	7,70
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

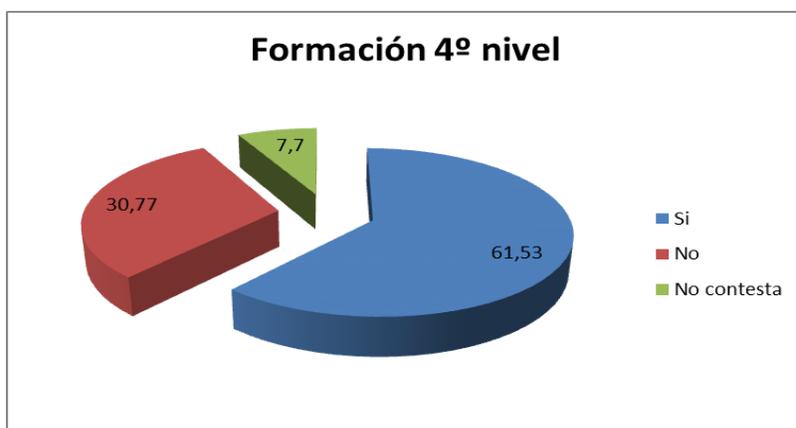


Gráfico No. 12

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Un docente no contesta, ocho de los trece quieren una formación de cuarto nivel, es el 61,53 %; esto deja entrever que existe la posibilidad de mejorar la formación de los Docentes, lo que se traducirá en la mejora de la educación dentro del plantel, sirve para una proyección futura bajo términos de Convenios con Universidades, lo importante es que existe la voluntad de mejorar su Currículo Académico, que también se convierte en un proceso de mejora continúa, ya que hoy en día mejorar el nivel académico de los Profesionales de la educación.

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

Tabla No. 16. Qué formación de cuarto nivel requeriría

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	5	38,46
PhD	0	0
No contesta	8	61,54
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

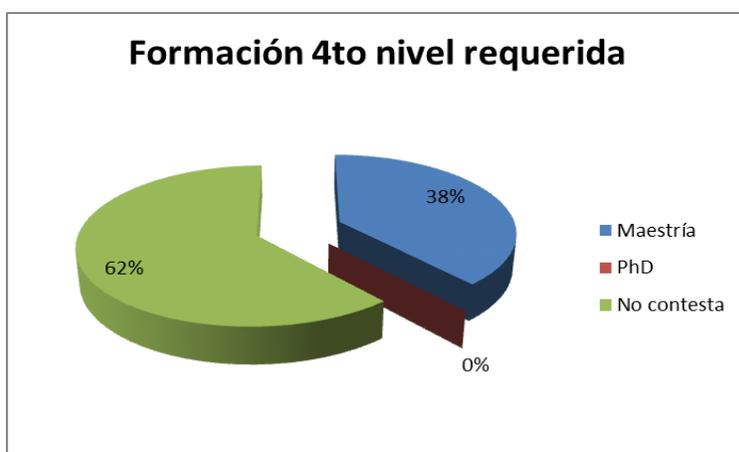


Gráfico No. 13

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Solo 5 contestan que quieren un nivel de maestría esto es el 38,46%, la mayoría prefiere no contestar son el 61,54%, es decir 8 de los Docentes, esto contradice a las respuestas de la pregunta 3.4; en la que ocho indicaron que si les gustaría seguir un programa de formación en cuarto nivel; de pronto existen Docentes que se conforman con lo que son y no buscan mejorar su Estatus Profesional o tiene dificultades que les impide continuar estudiando.

Tabla No. 17. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría en Psicología	1	20
Maestría en inglés técnico	1	20
Maestría en Administración	1	20
No contesta	2	40
TOTAL	5	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

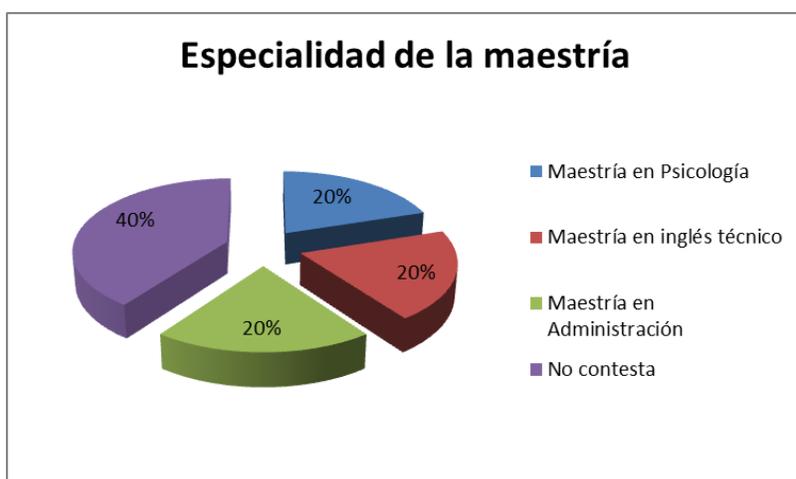


Gráfico No. 14

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

De los cinco docentes que expresaron tener interés en una maestría tres contestan que desearían en diferentes especialidades así: Maestría en Psicología; Maestría en inglés técnico y Maestría en Administración, dos de los que indicaron que desearían una maestría no definieron especialidad, definitivamente no existe seguridad en continuar una Formación profesional de Cuarto nivel o no existe interés en aportar con la investigación; algo que sería importante para aportar con la Institución en la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

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

Tabla No. 18. Es importante seguir capacitándose

	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	100
No	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

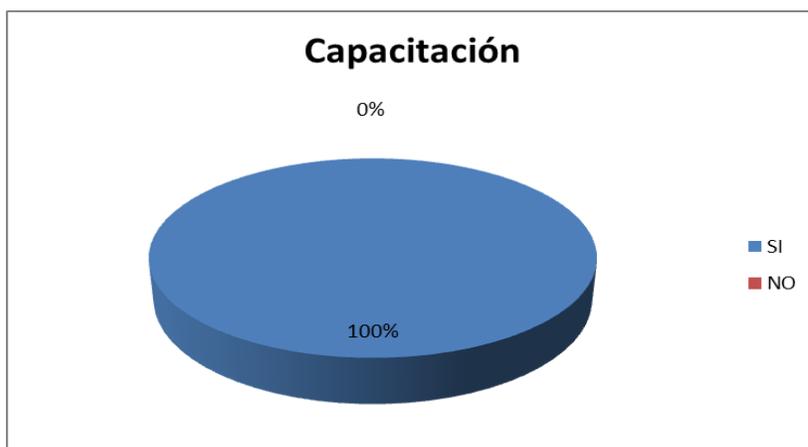


Gráfico No. 15

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Todos es decir el 100%, afirman que si desean continuar capacitándose; según las afirmaciones de los investigadores en los temas de formación, cuando existe interés de mejorar su capacidad, los seres dan apertura para lograr mejorar sus niveles de conocimientos e inclusive actualizarse, ya que cualquier cosa inicia por la voluntad de hacerlo, y más aún todavía con los cambios tecnológicos y de ciencia que avanzan hoy en día a pasos agigantados, convirtiéndose esta necesidad de capacitación en una obligación para quienes ejercen la docencia, toda vez que el estudiantado no debe limitar su inteligencia.

Pregunta 4.4. Cómo le gustaría capacitarse

Tabla No. 19. Modalidad de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	5	36,36
Semi-presencial	0	0
A distancia	0	0
Virtual/internet	1	9,8
Presencial y Semi-presencial	0	0
Semi-presencial y Distancia	7	53,84
Distancia y Virtual	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

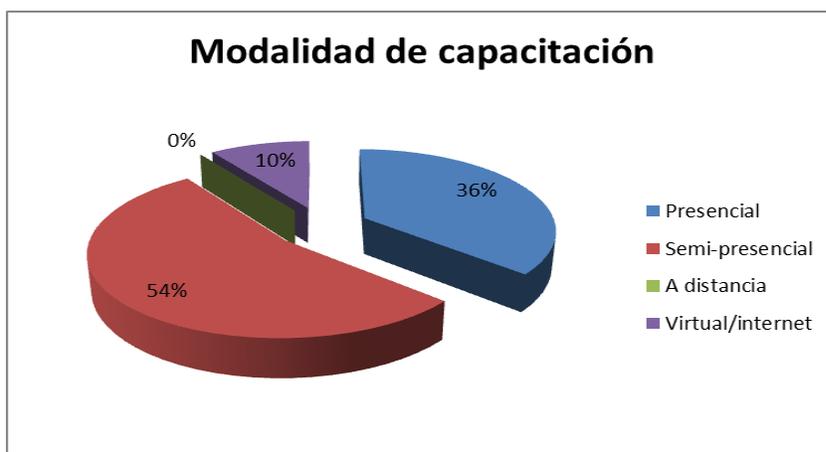


Gráfico No. 16

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría de docentes es decir un 53,84% lo prefiere semi-presencial y a distancia, es decir que existe una combinación de modalidades de educación que actualmente es la que más se utiliza, generalmente los capacitados se sacrifican los fines de semana para tutorías presenciales y se llevan trabajos extras para realizar en su casas, esta modalidad complementado con alguna ayuda utilizando las Tecnologías de la Comunicación, están dando buenos resultados.

Pregunta 4.4.1. Si prefiere cursos “presenciales o “semi-presenciales”, en qué horarios le gustaría recibir capacitación.

Tabla No. 20. Horarios de cursos presenciales y semi-presenciales

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	7	53,84
Fines de semana	6	46,16
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

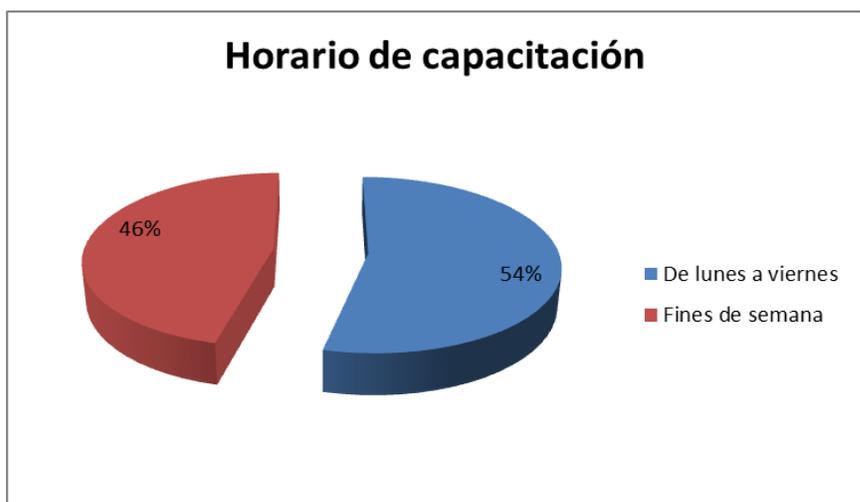


Gráfico No. 17

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría lo prefiere de lunes a viernes; esto es el 53,84%; como en la pregunta 4.4.; indicaron que desearían una capacitación semi-presencial y a distancia, se debería tomar en cuenta esto para realizar una planificación, logrando algunas horas de tutoría semi-presencial en días laborables y enviar trabajos para fortalecer conocimientos a sus casa, esto para reducir pérdidas de tiempo y optimizar otros recursos importantes de la Institución.

Pregunta 4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

Tabla No. 21. Temáticas de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
1.Pedagogía educativa	4	11,43
2.Teorías del aprendizaje	0	0
3.Valores y educación	2	5,71
4.Gerencia/Gestión educativa	2	5,71
5.Psicopedagogía	1	2,86
6.Métodos y recursos didácticos	2	5,71
7.Diseño y planificación curricular	4	11,43
8.Evaluación del aprendizaje	2	5,71
9.Políticas educativas para administración	1	2,86
10.Temas relacionados con la materia	2	5,71
11.Formación en temas de mi especialidad	4	11,43
12.Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	20,00
13.Diseño, seguimiento y evaluación proyectos	4	11,43
TOTAL	35	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

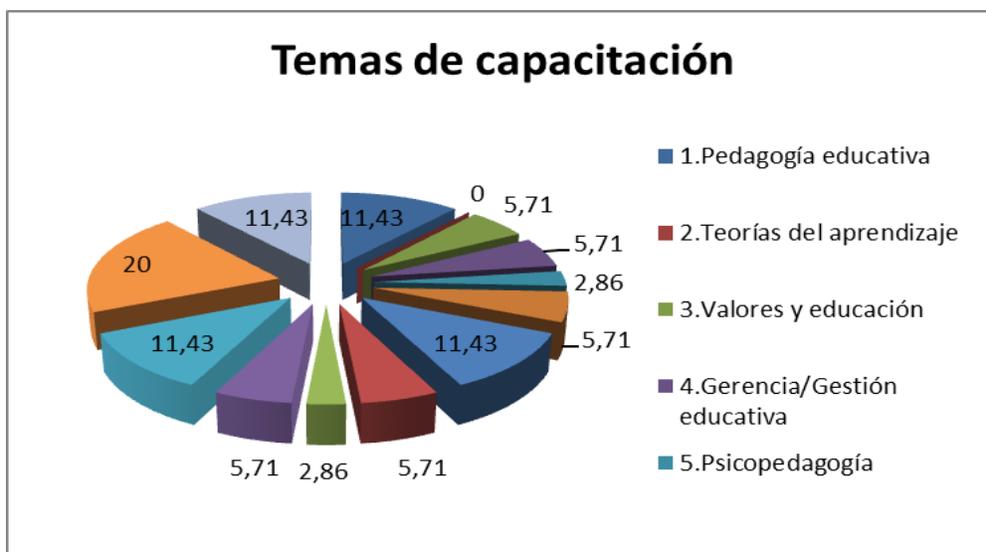


Gráfico No. 18

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría prefieren cursos en la temática de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, es decir el uso de las TICs, en un 20%, le siguen los temas de: Diseño y planificación curricular; Formación en temas de mi especialidad y Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos; los cuatro temas son importantes ya que el diseño y Planificación curricular es parte del día a día del Docente, permite que este cumpla las normativas y expectativas de las nuevas metas de la Educación en el Ecuador; pero también cada Docente necesita actualizar sus conocimientos en la cátedra de su especialidad, así como también es importante la Formulación y gestión de proyectos, que generalmente es importante para los Gestores Educativos, ya que deben gestionar fondos, debido a que las asignaciones presupuestarias del Gobierno nunca son suficientes.

En este caso: “El uso de las tecnologías aplicadas a la educación”, es decir las TIC’s, es lo más importante por el momento, ya que todo es tecnología en pleno siglo XII, los libros para consulta están en el internet, se puede dar clases por una video conferencia aprovechando el SKYPE; las que parecen láminas en power point, son un instrumento de gran ayuda en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que facilita la tarea del Docente, además las experiencias de los pedagogos, afirman que ver y escuchar genera un mejor aprendizaje que solo escuchar, y esa unas de las tantas aplicaciones de las TIC’s en la educación.

Pregunta 4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no pueda capacitarse.

Tabla No 22. Obstáculos para capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Falta tiempo	10	43,48
Altos costos de las cursos o capacitaciones	3	13,04
Falta de información	3	13,04
Falta de apoyo por parte de Autoridades	5	21,74
Falta temas acordes con su presencia	2	8,70
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Otros motivos	0	0
TOTAL	23	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

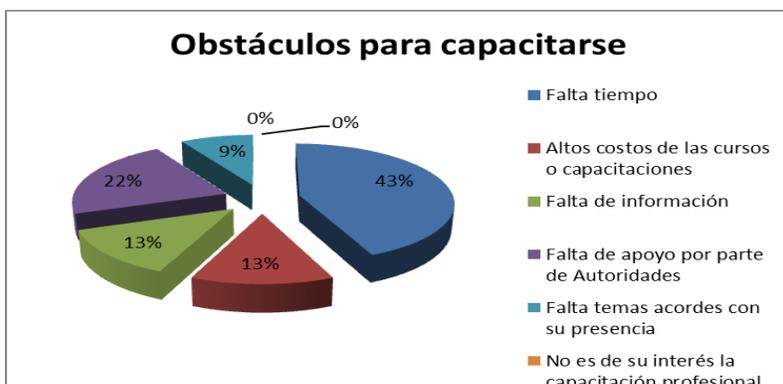


Gráfico No.19

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría de Docentes dicen que no se capacitan por falta de tiempo, esto es el 43,48%, “Considerando la capacitación como un medio, para actualizar conocimientos, mejorar el nivel profesional y generar eficiencia en la enseñanza-aprendizaje”; el tiempo no debería considerarse obstáculo, para un Profesional de la Docencia, dado que generalmente no tienen un trabajo real de 40 horas, como otras Instituciones públicas por ejemplo que trabajan en horarios de 8-12:30 y de 13:30 a 17:00 y aun así existen personas que se capacitan, actualizan conocimientos; con estas consideraciones se debe crear una motivación a los Docentes que imparten clases en el Bachillerato del Colegio Rubén Cevallos para que continúen su formación profesional.

Pregunta 4.7. Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones.

Tabla No. 23. Motivos por lo que se imparte cursos de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	8	50
Falta de cualificación Profesional	1	6,25
Necesidades de capacitación continúa	3	18,75
Actualización de leyes y reglamentos	2	12,5
Requerimientos personales	2	12,5
Otros	0	0
TOTAL	16	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

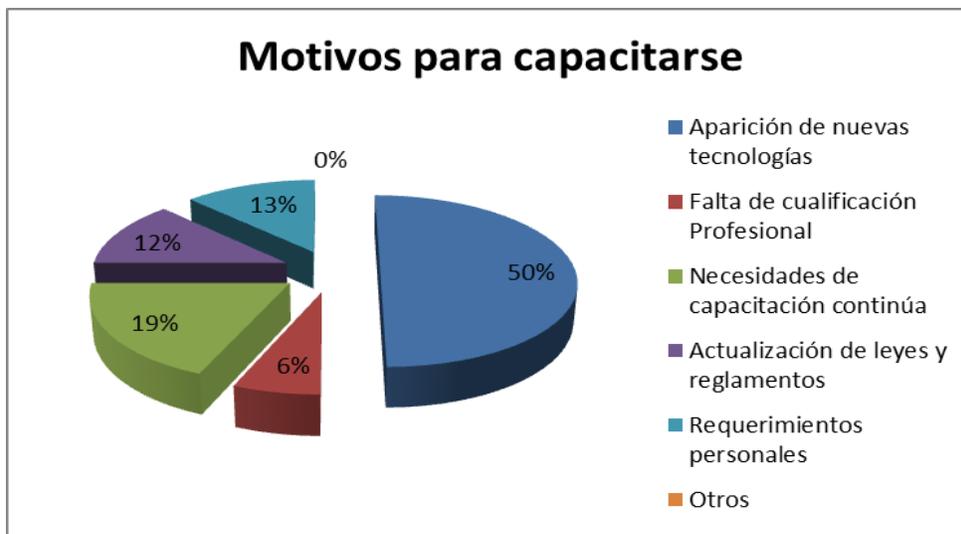


Gráfico No. 20

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Los principales motivos por los que se imparte cursos de capacitación son: aparición de nuevas tecnologías en un 50% y necesidades de capacitación continua en un 18,75%; está última aseveración contradice a las respuestas a la pregunta 4.6; ya que los Docentes afirmaban que no se capacitaban por falta de tiempo en su mayoría; en esta pregunta ellos mismos reconocen la necesidad de una capacitación continua, que puede llevar a lo que se denomina: “Mejora continua”, una especie de valor agregado a la calidad de educación.

Pregunta 4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

Tabla No 24. Los motivos por lo que asiste a cursos y capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con actividad docente	3	23,07
El prestigio del ponente	1	7,7
Obligatoriedad de asistencia	1	7,7
Favorecen ascenso profesional	2	15,38
La facilidad de horarios	0	0
Lugar dónde se realizó evento	0	0
Me gusta capacitarme	5	38,46
Otros	1	7,7
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

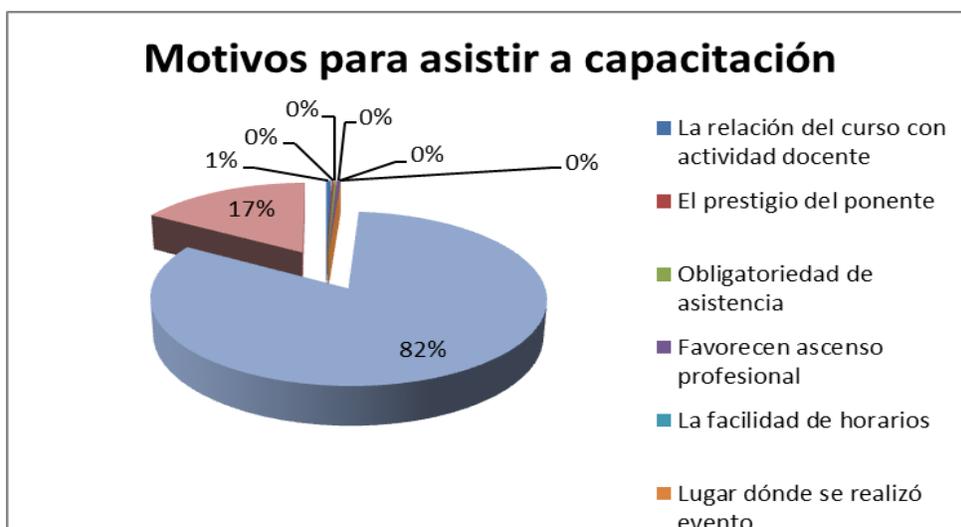


Gráfico No. 21

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría indica que le gusta capacitarse en un 38,46%; y un alto porcentaje por que el curso tiene relación con la actividad del docente en un 23,07%; las Reformas curriculares, la aparición de nuevas tecnologías de comunicación, la dinámica de la sociedad que no es estática obliga a los humanos aprender cada día cosas nuevas, para enfrentarse a los retos nuevos, los Docentes al ser formadores de nuevos personajes de la vida y para la vida, deben tener motivos suficientes para capacitarse en forma permanente.

Pregunta 4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

Tabla No 25. Aspecto que considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	4	30,77
Ambos	9	69,23
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

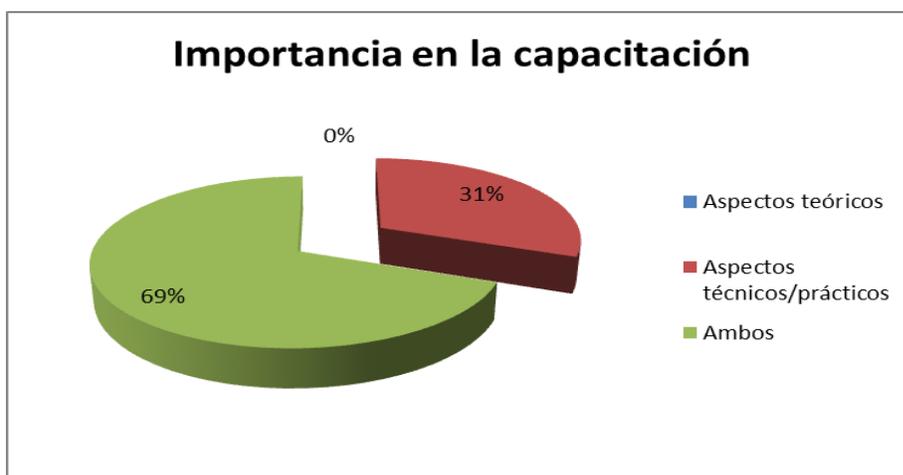


Gráfico No. 22

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría de docentes indican que las dos razones son importantes, en un 69,23%; el análisis de los Docentes encuestados es acertado desde nuestro punto de vista, puesto que la Educación moderna no es solamente teoría, también incluyen técnicas adecuadas para la enseñanza-aprendizaje; además se debe poner en práctica experiencias y ejercicios que fortalezcan el aprendizaje; además considerando que la idea de la educación moderna es generar conocimiento, no transmitir como antes se lo conceptualizaba a la educación.

3.2. Análisis de Formación

3.2.1. La persona en el contexto formativo.

Bloque 6; en lo relacionado a la práctica pedagógica

Pregunta 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. (Análisis parcial 2)

Tabla No. 26. La persona en el contexto formativo

La persona en el contexto Formativo	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	1	33	0	0	5	5,5	7	14
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0	0	0	3	12	5	5,5	5	10
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales , culturales o educativos	0	0	0	0	3	12	10	11	0	0
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0	0	0	1	3,8	8	8,8	4	8,2
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	0	0	1	3,8	7	7,7	5	10
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	3,8	9	9,9	3	6,1
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	9	9,9	4	8,2
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	0	0	8	8,8	5	10
25. Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	1	3,8	7	7,7	5	10
26. Identificó estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	0	0	0	0	4	15	5	5,5	4	8,2

27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e incluida	0	0	1	33	3	12	6	6,6	3	6,1
28. Realiza la planificación macro y micro-curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula)	0	0	0	0	2	7,7	7	7,7	4	8,2
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	33	7	27	5	5,5	0	0
TOTAL	0	0	3	100	26	100	91	100	49	100
PROMEDIO	0		0,23		2		7		3,77	

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

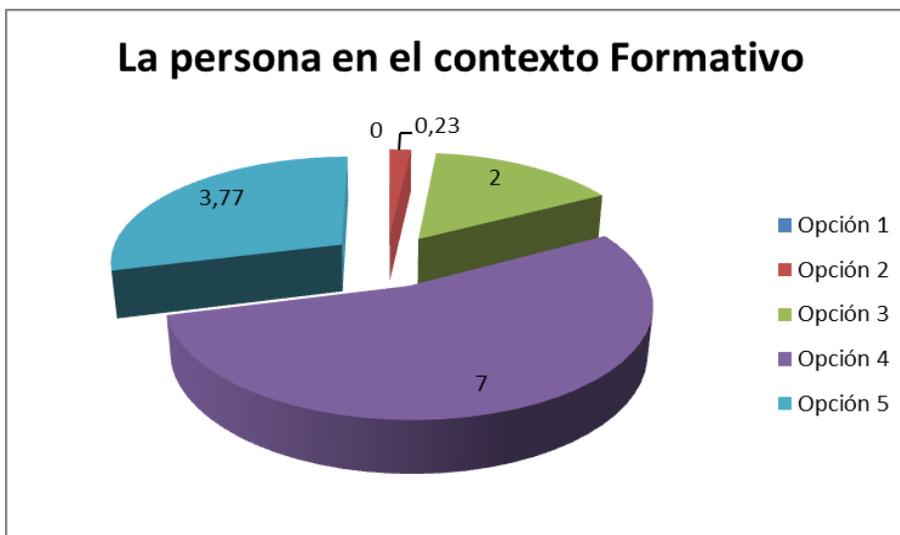


Gráfico No. 23

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

En la tabla No. 27; se verifica las frecuencias y sus porcentajes en lo que corresponde a la persona en el contexto Formativo; esto es los Docentes para el rango 1 en todos los ítems se tiene 0; en el rango o ponderación 2 existen tres que tienen en 33,34% que son: Percibe con facilidad problemas de los estudiantes; Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e incluida; Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje; en este último ítem, algunos Docentes responden con una ponderación baja con cierta inseguridad, sin tomar en cuenta que la educación moderna y que propone en las nuevas reformas curriculares a la educación y la

concepción moderna de la misma es que el Docente se convierte en facilitador de la generación de su propio conocimiento en los estudiantes.

Las ponderaciones 3, 4 y 5; son las que mayores valores en sumatoria tienen; así en la ponderación tres, sobresale: Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, con un 27%; en la ponderación 4 el ítem que dice: Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos, con el 11%, haciendo notar que existen algunas que también tienen valores de ponderación 4 y que los docentes coinciden con su forma de apreciar de esta manera la situación de la educación relacionado con la persona en el contexto formativo; la ponderación 5, tiene como ítem sobresaliente: Percibe con facilidad problemas de los estudiantes; esta forma de pensar y analizar la situación es importante, para comprobar las respuestas inclusive se podría realizar otra investigación, ya que en ocasiones se generan sesgos, debido a que los Docentes se sienten comprometidos al realizar este tipo de encuestas e investigaciones y pueden responder sin un análisis concienzudo de la situación real; en todo caso la tabla No. 43, deja enseñanzas interesantes, en la que los Docentes le dan valores de ponderación altas de tres hacia arriba por cada uno de los ítems, lo que se considera una racionalidad importante para la mejora de ellos como educadores en el contexto de la formación de los alumnos.

En lo que corresponde a los promedios sobre “**la persona en el contexto formativo**”; el mayor promedio alcanza la ponderación 4 con siete de promedio que es un valor alto en relación a las medias generales que se encuentran en otras Instituciones Educativas de la Provincia de Napo, según lo que se ha investigado en la Dirección Distrital con los Supervisores de Educación.

3.2.2. La Organización y la formación.

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

Tabla No 27. La Institución ha propiciado cursos de capacitación

Institución ha propiciado capacitación	F	%
Si	3	23,08
No	10	76,92
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto



Gráfico No. 24

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría dice que la Institución no ha propiciado capacitaciones en un 76,92%; de acuerdo a los incentivos que se deben dar al Recurso Humano, es otorgar capacitación para mejorar la calidad del servicio que prestan; en este caso la Institución no se preocupa por la Formación de los Docentes, aspecto que no es positivo para que se modernice y tenga un buen desempeño, además de que los Docentes deben capacitarse en función de la cantidad de reformas que el Estado ha propuesto al Sistema educativo en el Ecuador.

Pregunta 5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la Institución en la que labora están ofreciendo proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

Tabla No 28. Las Autoridades de la Institución están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	12	92,30
No contesta	1	7,70
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

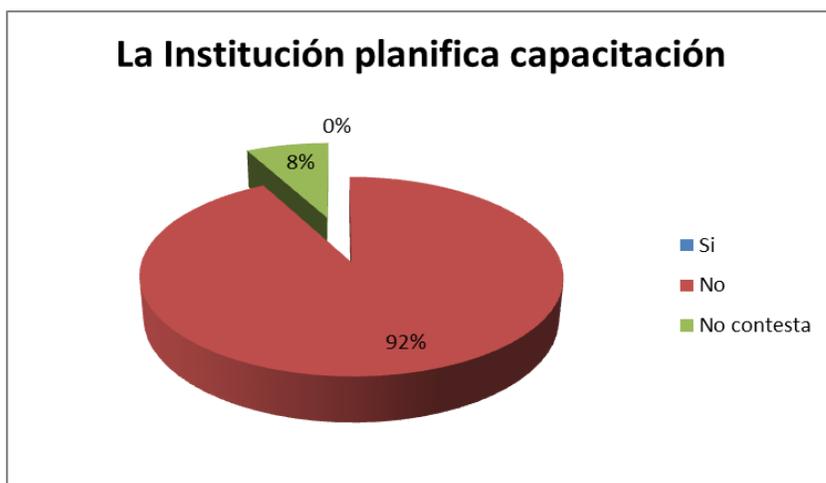


Gráfico No. 25

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Definitivamente la Institución no ofrece o elabora proyectos, cursos, seminarios de capacitación, sin importar la formación de los docentes que laboran en el Bachillerato; en este caso, existe una relegación como Institución de enseñanza-aprendizaje.

Los programas y proyectos, son importantes puesto que se constituyen en Instrumentos para canalizar fondos en este caso para la capacitación e inclusive para formación profesional, puesto que se pueden generar acuerdos con Universidades, para un Programa Integral de Capacitación o Formación Profesional.

Para lograr una mejora en la calidad de la educación se necesita capacitar y actualizar los conocimientos, existen algunos países que realizan una inversión en capacitación de

profesionales, ya que esto se recupera e inclusive se puede valorar en el cambio de condiciones de vida.

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

Tabla No 29. En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de:

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	1	7,14
Necesidades de actualización curricular	2	14,28
Leyes y Reglamentos	2	14,28
Asignaturas que usted imparte	1	7,14
Reforma curricular	1	7,14
Planificación y programación curricular	1	7,14
Otras	0	0
No contesta	6	42,85
TOTAL	14	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

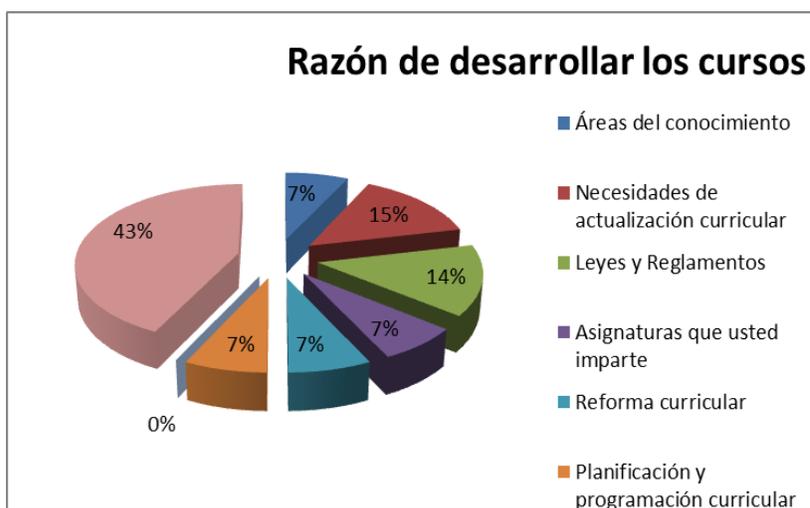


Gráfico No. 26

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La posición de los Docentes encuestados no es coherente y muy poco aporta en la investigación, pues al no contestar a la pregunta de la encuesta, es difícil determinar las razones por las que se desarrollan los cursos de capacitación. Como las necesidades de actualización curricular y las Leyes y Reglamentos, son las decisiones que siguen en porcentaje se asume estas como razones fundamentales; y se fortalece esta idea principalmente por lo que siempre están cambiando los currículo de estudio, por lo que cada vez será necesario actualizarse y de la misma manera en Leyes y Reglamentos de Educación especialmente, ya que es la herramienta de aplicación en lo Legal.

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

Tabla No 30. Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos de formación docente.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Casi siempre	1	7,69
A veces	2	15,38
Rara vez	7	53,84
Nunca	3	23,07
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

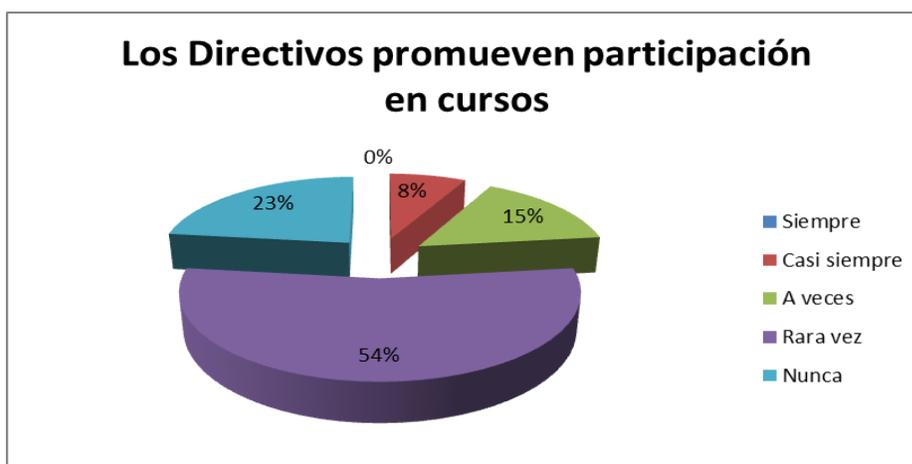


Gráfico No. 27

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría responden que rara vez en un 53,84% y nunca el 23,07%; con estas respuestas se consolida la posición de los Directivos del colegio Rubén Cevallos, que es la desidia para buscar capacitar a los Docentes, sin entender que esto no es un gasto sino una inversión que rendirá frutos a mediano y largo plazo; ojalá con una propuesta esta idea sea cambiada para mejorar el desempeño Institucional.

Bloque 6; en lo relacionado a la práctica pedagógica

Pregunta 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. (Análisis parcial 3)

Tabla No. 31. Organización y la formación

Organización y la formación	1		2		3		4		5		No	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0	1	20	2	11,1	8	13,1	1	4,76	0	0
9. Conoce técnica básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	1	5,56	10	16,4	2	9,52	0	0
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	2	40	0	0	7	11,5	4	19	0	0
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0	1	20	1	5,56	8	13,1	5	23,8	0	0
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	2	11,1	7	11,5	4	19	0	0
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	4	22,2	7	11,5	2	9,52	0	0
14. Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	0	0	4	22,2	8	13,1	1	4,76	0	0
15. Conoce incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	0	0	1	20	4	22,2	6	9,84	2	9,52	0	0
TOTAL	0	0	5	100	18	100	61	100	21	100	0	0
PROMEDIO	0	0	0,63		2,25		7,63		2,63		0	0

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto



Gráfico No. 28

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Tabulados los datos del bloque de preguntas 6; en lo que corresponde a la formación y la organización se verifica que en el bloque de ponderación 1; no existen respuestas es decir es cero (0); en la ponderación 2, lo que corresponde a: Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, tiene el 40% de las respuestas de los Docentes; la ponderación tres (3); la que sobresale son: Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, Plantea, ejecuta y hace seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes) y Conoce incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo), con un 22,22%; es decir los docentes asumen que la Organización si está interesada en la formación, sin embargo si se compara estas aseveraciones con el bloque de preguntas 5; aquí las respuestas mayoritarias eran a favor del no; en este sentido sería importante que la Institución trabaje de mejor forma con los Docentes para homologar la información en términos de fortalecer los procesos educativos; la ponderación 4 lo que corresponde a: Conoce técnica básicas para la investigación en el aula, tiene 16,4%; que es significativa que permite inferir un buen desempeño de la Organización; la ponderación 5 se asigna mayor porcentaje a: Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente con 23,8%, esto afirman con gran certeza, la misma que se contradice cuando se averiguaba sobre los temas de capacitación y la mayoría de Docentes requerían el Manejo de las TIC`s; tema que es de gran importancia en la actualidad ya que: Las nuevas tecnologías están directamente vinculadas a la educación, considerando la aseveración de: Martínez Sánchez, F y Prendes Espinosa, M. (2004): “La

sociedad, cultura y educación en un mundo digital”, es tema de actualidad que debe ser analizado.

En lo que corresponde a los promedios el más alto corresponde a la ponderación 4, con un promedio de 7,63 en lo que la Organización y la formación de los Docentes.

3.2.3. La Tarea Educativa.

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

Tabla No. 32. Las materias tienen relación con la formación profesional

	F	%
Si	12	92,30
No	0	0
No contesta	1	7,7
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto



Gráfico No. 29

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

El 92,30% de los docentes tienen materias en relación con su formación laboral, uno no contesta; con las respuestas de los Docentes que dictan clase en el Bachillerato, se verifica que no existe improvisación, pues existen ejemplos de otras Instituciones Educativas que asignan materias diferentes a las de la especialidad del Docente para que

dicte clase, en estos casos el Profesor cumple, pero la enseñanza-aprendizaje no es de calidad, puesto que no se ha preparado en esa asignatura.

Pregunta 2.7. Año/s de bachillerato en los que imparte asignaturas

Tabla No. 33. Años de bachillerato en la que imparte asignatura

	Frecuencia	Porcentaje
1º - 2º	1	7,7
2º - 3º	3	23,07
1º	1	7,7
1º - 2º - 3º	7	53,85
No contesta	1	7,7
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

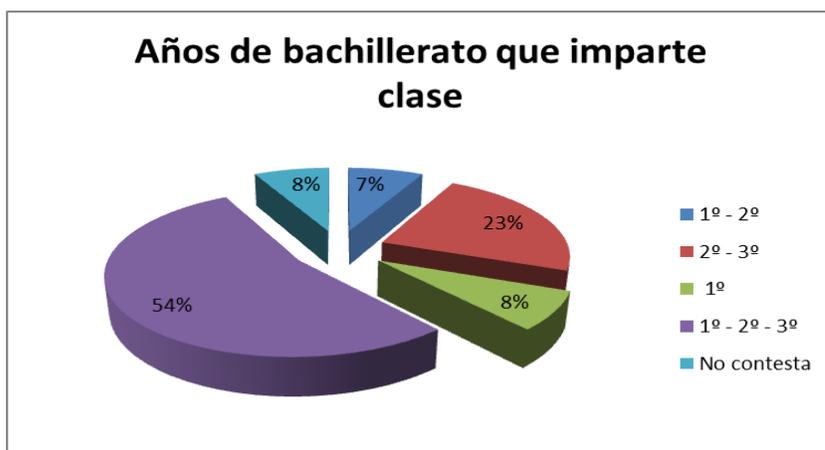


Gráfico No. 30

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Un docente no contesta a la pregunta; el 53,86% trabaja con los tres cursos de bachillerato; es decir, los Docentes tienen su tiempo de trabajo completo, cumpliendo las disposiciones legales en lo que corresponde a las horas de docencia, lo importante que ellos imparten clases en las asignaturas relacionadas a la especialidad, tal como se verificó en las respuestas a la pregunta 2.6.; si hacemos relación con las respuestas a la pregunta 4.6; los docentes expresaron que los obstáculos son por falta de tiempo, cuando se visualiza que trabajan con los tres cursos, la explicación tiene lógica. Se considera que

estos Docentes tienen una buena experiencia, pero se les debe apoyar con capacitaciones continuas para mejorar su nivel de conocimientos.

Pregunta 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. (Análisis parcial 3)

Tabla No. 34. Tarea educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		No	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	2	8	8	8,51	2	3,08	1	14,3
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	3	12	7	7,45	3	4,62	0	0
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	2	50	1	4	8	8,51	2	3,08	0	0
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	4	16	8	8,51	1	1,54	0	0
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	0	0	0	0	0	9	9,57	4	6,15	0	0
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa)	0	0	0	0	1	4	11	11,7	1	1,54	0	0
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	1	4	7	7,45	2	3,08	3	42,9
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	1	25	1	4	9	9,57	2	3,08	0	0
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	1	25	2	8	7	7,45	2	3,08	1	14,3
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	4	16	6	6,38	2	3,08	1	14,3

40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	3	12	3	3,19	7	10,8	0	0
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	0	0	3	3,19	9	13,8	1	14,3
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	0	0	4	4,26	9	13,8	0	0
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	1	4	3	3,19	9	13,8	0	0
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	2	8	1	1,06	10	15,4	0	0
TOTAL	0	0	4	100	25	100	94	100	65	100	7	100
PROMEDIOS	0		0,24		1,47		5,53		3,82		0,41	

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

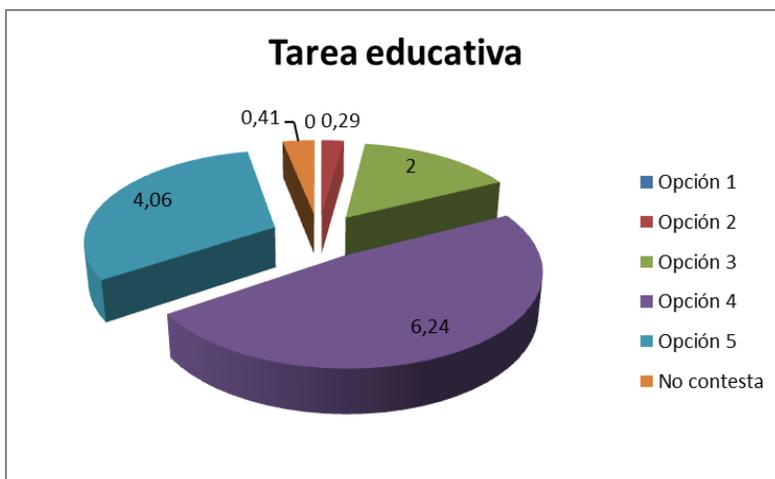


Gráfico No. 31

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La tabla 35; denotan que para la ponderación 1 no hay datos, los docentes dan valores a partir de la ponderación 2, en lo que corresponde a: Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos), con un 50%, lo hacen en este porcentaje de Docentes, es decir se ha insertado los medios

audiovisuales en los procesos de enseñanza-aprendizaje; en la ponderación tres (3), la que predomina: “Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas y Utiliza adecuadamente la técnica expositiva”, en un 16% y , es decir entiende que se debe generar conocimiento en los estudiantes, para que cumplan su rol en la educación. En la ponderación 4, Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa) con el 11,7%, que es lo más importante puesto que es importante la estructura organizativa para la ejecución ordenada de los procesos de enseñanza-aprendizaje; para la ponderación 5, se tiene en: Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación en un 15,4%, los Docentes si plantean objetivos para cada una de las clases o módulos que dictan, en los procesos de enseñanza-aprendizaje, esto se fortalece con la situación e que ellos deben presentar planificaciones y planes de clase para su calificación previa; en lo que corresponde a la tarea educativa existen Docentes que no responden especialmente en el ítem: Diseña planes de mejora de la propia práctica docente, con 44%, no se si no entienden la pregunta o desconocen del tema.

Los promedios asignan un mayor a la ponderación 4 con 5,53; es decir un valor de bueno ha muy bueno en lo que a criterio de los Docentes del Colegio Rubén Cevallos consideran.

Tabla No 35. En lo relacionado a su práctica pedagógica

En lo relacionado a la práctica pedagógica	1		2		3		4		5	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0		4	20	6	16	3	21
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0	0		5	25	6	16	2	14
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes)	0	0	4	50	6	30	3	8,1	0	0
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.	0	0	0		1	5	12	32	0	0
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento escolar)	0	0	0		1	5	6	16	6	43

6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivos de la Institución.	5	42	2	25	1	5	4	11	1	7,1
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución educativa.	7	58	2	25	2	10	0	0	2	14
TOTAL	12	100	8	100	20	100	37	100	14	100
PROMEDIO	1,71		1,14		2,86		5,29		2	

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

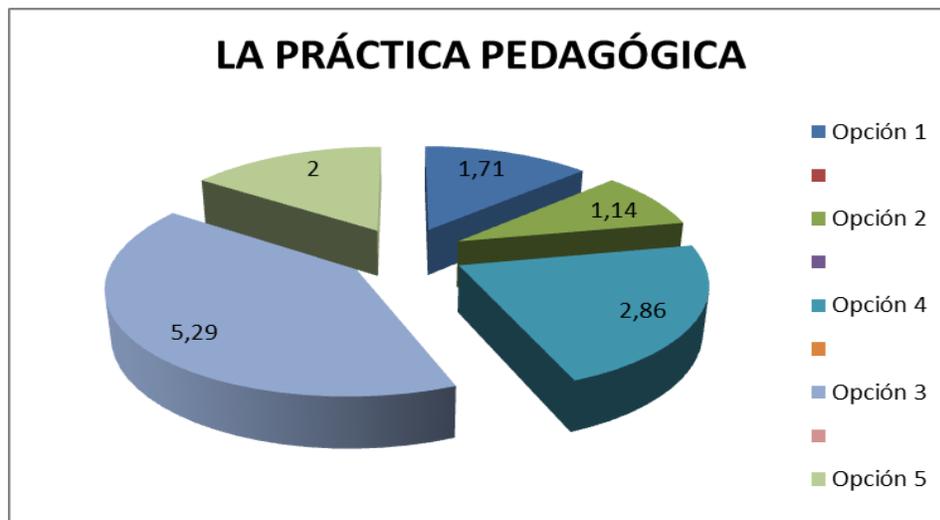


Gráfico No. 32

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

En la tabla No. 36; en la ponderación 1; lo que corresponde a: Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución educativa, es la que mayor porcentaje tiene con un 58% y Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /los directivos de la Institución, con un 42%; es decir los Docentes del Colegio Rubén Cevallos Vega tienen debilidad en estos dos aspectos, ya que la ponderación uno es la más baja. En lo que corresponde a la ponderación 2, lo que corresponde a: Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes), obtiene el 50%, analizadas las respuestas de los Docentes, también existe debilidad, por lo que deben trabajar en este aspecto para que los Profesores conozcan y esto si va incidir directamente en su aplicación durante las labores de Docencia. En la ponderación 3; también lo que corresponde a: Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes), alcanza un 30% de lo que

conocen, es decir no todos los Docentes desconocen, existen algunos que se preocuparon en leer sobre el tema, algo que les sirve para su ejercicio de docencia. El valor 4; Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, tiene un porcentaje del 32%, es el valor más alto de las siete opciones; esto es importante que se replique a los otros Docentes que desconocen o se olvidan de este tema tan importante para tener una educación de calidad. En la ponderación 5 lo que corresponde a: Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento escolar); es la que recibe mayor ponderación con un 42%, y es la de mayor calificación dentro de las siete opciones, este ítem califica la motivación, participación, satisfacción y rendimiento escolar; que en este sentido su aplicación incide en forma directa en la calidad de la Educación que los alumnos y alumnas reciben en el Colegio Rubén Cevallos.

En lo que corresponde a los promedios, en la ponderación cuatro (4) se tiene al valor más alto en lo relacionado a la práctica pedagógica, en este caso los Docentes asumen estar encaminados en un adecuado principio de las razones de ser del Docente, en el aspecto de la enseñanza – aprendizaje; se espera que los resultados son alentadores para la formación de los estudiantes.

Tabla No. 36. Resumen de lo relacionado a la Práctica educativa

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Tarea educativa	0	0,24	1,47	5,53	3,82	0,41	11,47
La persona en el contexto formativo	0	0,63	2,25	7,63	2,63	0,00	13,4
La organización y la formación – planificación	0	0,23	2,00	7	3,77	0	13

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La sumatoria de los promedios en lo que corresponde a: tarea educativa es la de promedio más bajo; es un ítem que debe analizarse, ya que a nuestro criterio consideramos la parte fundamental del “SER DOCENTE”, considerando que es el rol y obligación asumida cuando postula y es aceptado para sumir el puesto, La persona en el contexto formativo y la organización y la formación – planificación, son homogéneos con una ligera variación en el ítem de la persona en el contexto formativo con 13,4, que los

docentes encuestados consideran como el más importante dentro de lo relacionado a la práctica educativa.

3.3. Los cursos de formación

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

Tabla No. 37. Número de cursos en los últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
1	3	23,07
2	4	30,77
3	1	7,69
4	2	15,39
6	1	7,69
No contesta	2	15,39
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

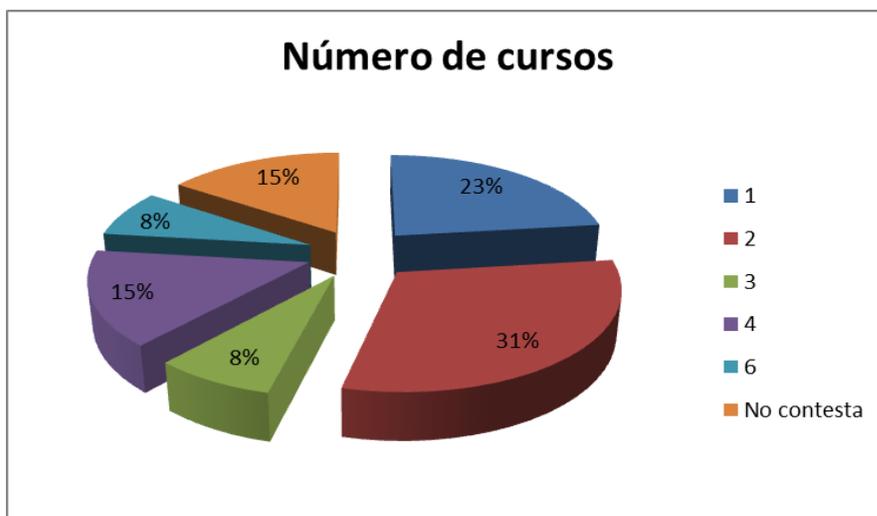


Gráfico No. 33

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

Existe un nivel medio de cursos de capacitación a los que han asistido los Docentes, que es parte de su formación y actualización de conocimientos, el mayor porcentaje es de 2

cursos en los dos últimos años a un promedio de 1 por año, que asumiendo el rol que tiene no es bueno, se considera que deben tener al menos 4 ó 5 capacitaciones o cursos al año, ya que la dinámica educativa es igual a la dinámica de la sociedad moderna.

Pregunta 4.1.2. Totalización de horas de cursos (aproximado)

Tabla No 38. Horas de capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	2	15,39
0 – 25 horas	1	7,69
26 – 50 horas	1	7,69
51 – 75 horas	0	0
76 – 100 horas	3	23,08
Más de 100 horas	6	46,15
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

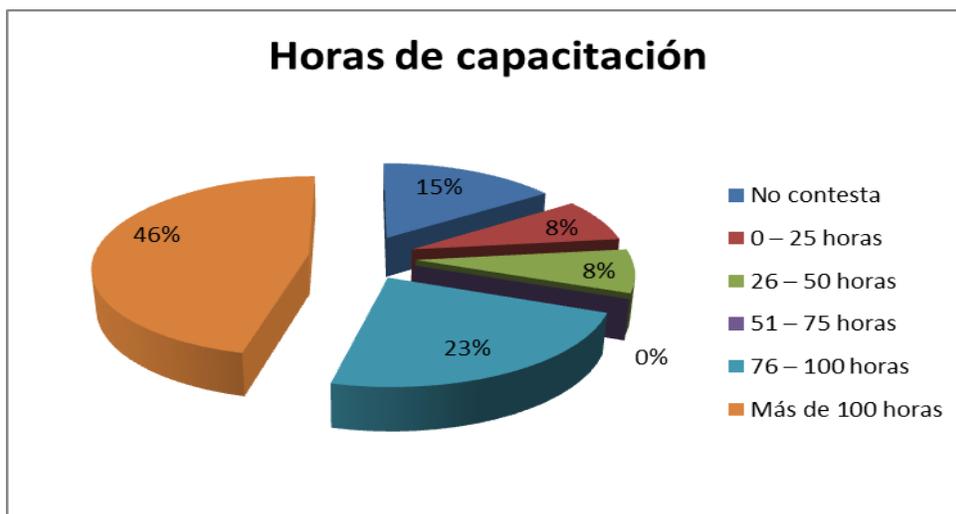


Gráfico No. 34

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría tiene más de 100 horas de capacitación en los últimos años; esto es en un 46,15%; como se tenía el promedio más alto de cursos de capacitación en los últimos años, se entendería que cada curso en promedio es de 50 horas y no de 40 como normalmente deberían de ser para generar algún conocimiento y que este sea sostenible,

además de generar beneficios en el capacitado y se transfiera a los estudiantes en forma de conocimiento.

Pregunta 4.1.3. Hace que tiempo lo realizó el curso

Tabla No 39. Tiempo del último curso

	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	2	15,38
0 – 5 meses	5	38,47
6 – 10 meses	4	30,77
11 – 15 meses	2	15,38
21 – 24 meses	0	0
Más de 25 meses	0	0
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

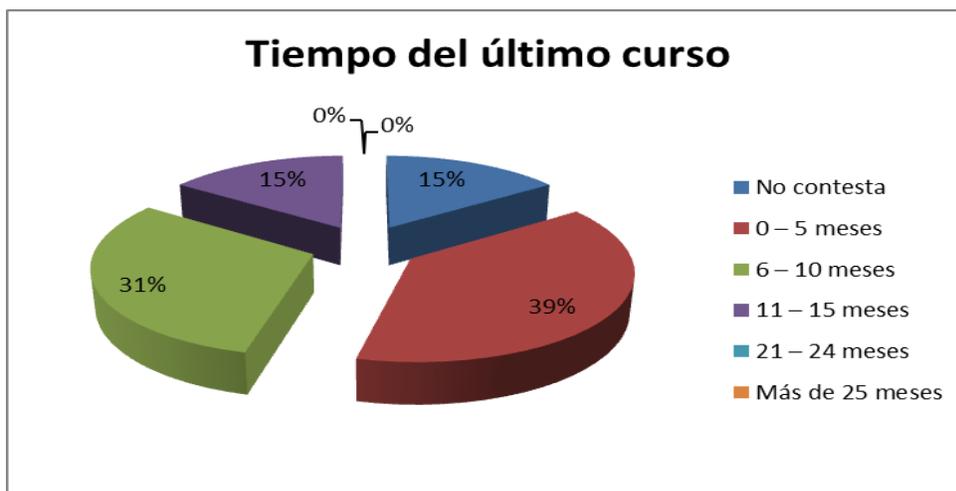


Gráfico No. 35

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría de docentes han tenido cursos de capacitación en épocas cercanas, siempre existe alguien que no contesta; en el rango de 0-5 meses, están el 38,47%; es decir capacitaciones recientes que de otra manera de ver son más actualizadas que es lo importante, ya que generalmente algunos temas, deben actualizar con frecuencia dada la dinámica social y generación del conocimiento, aún más considerando que existen

innovaciones cada día, tanto en tecnología, educación, ciencia y otras ramas del convivir humano.

Pregunta 4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de.

Tabla No 40. Auspiciante del curso

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	9	69,23
De la Institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Cuenta propia	0	0
No contesta	4	30,77
TOTAL	13	100

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

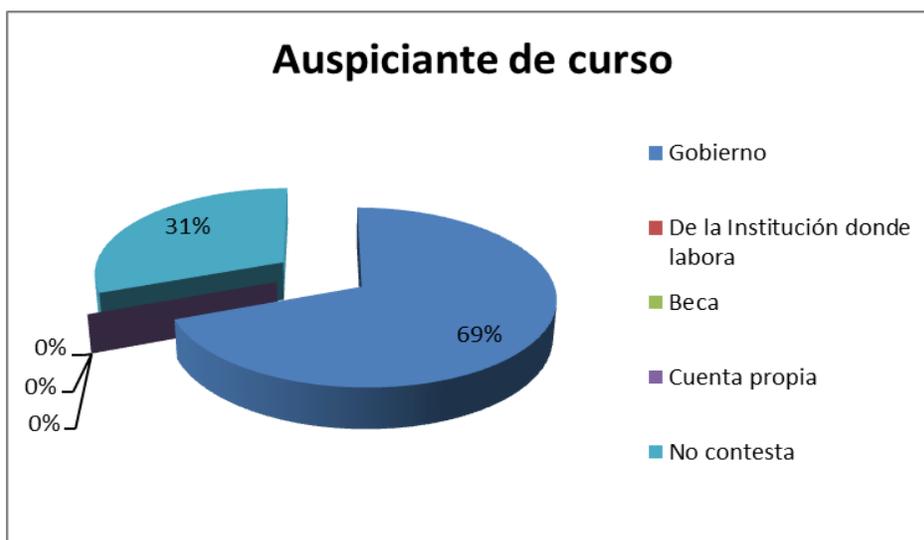


Gráfico No. 36

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

La mayoría de cursos han sido auspiciados por el Gobierno en un 69,23%, que responden 9 Docentes, en el medio donde se desenvuelve la Institución Educativa es normal, ya que no existen Consultoras de Capacitación, con frecuencia se encuentran ofertas de capacitación en el internet, pero la SEDE es Quito, Guayaquil principalmente, para asistir a ellos es oneroso para los maestros considerando que la Institución no auspicia cursos

de capacitación como se desprende del análisis de la pregunta 5.3. Del cuestionario de encuestas.

CAPITULO IV

CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del Curso

Las nuevas tecnologías de la información y comunicación aplicadas a la Educación

4.2. Modalidad de estudios

Semi-presencial

4.3. Objetivos

- Cumplir con las expectativas de los Docentes de Bachillerato del Colegio Rubén Cevallos Vega, con la necesidad de capacitarse en las tecnologías de la comunicación aplicadas a la educación.
- Actualizar los conocimientos de los Docentes en el manejo de la tecnología informática con referencia al manejo de Office, en lo que es el Lenguaje Power point, Publisher; Word y Excell.
- Insertar características fundamentales de la tecnología e la actualidad educativa.
- Lograr que los Docentes capacitados puedan realizar capacitaciones a distancia mediante video-conferencias y reciban aportes de otros Docentes de otras Instituciones mediante las salas virtuales.

4.4. Dirigida a:

4.4.1. Nivel Formativo de los Destinatarios.

En este caso se dirige a todos los 13 Docentes que trabajan con los tres cursos de Bachillerato del Colegio Rubén Cevallos, los mismos que tienen el siguiente nivel formativo:

- Licenciados en educación en diferentes menciones
- Psicólogo Educativo
- Un técnico.
- Cuatro Bachilleres en diferentes especialidades con cierta experiencia en Docencia.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- Tener conexión permanente a internet con varios puntos.
- Poseer una computadora portátil o de escritorio con sistema al menos I3.
- Saber computación básica en lo que es office, navegación y redes sociales.
- Estar en práctica continúa en la digitación de documentos y uso de computadoras.

4.5. Breve descripción del Curso

El tema del curso, tiene que ver con la necesidad generada por parte de los Docentes del Colegio Técnico Rubén Cevallos, Institución en donde se realizó la investigación sobre: “Las necesidades de formación”; tema que ha sido propuesto por la UTPL, para lo cual se lanzó las encuestas y de estas los Docentes en su mayoría requieren capacitación en: “Nuevas Tecnologías de la Educación”, y es de aquí que surge la propuesta de capacitación; además se considera que el tema es coherente a la realidad actual de la Educación, ya que la utilización de estas herramientas como apoyo en los procesos de enseñanza-aprendizaje se ha convertido en algo necesario, para esto los Docentes deben estar capacitados para su aplicación efectiva y adecuada, de manera que aporte a mejorar la calidad de la Educación que es una de las premisas del Gobierno Nacional.

4.5.1. Contenido del Curso.

4.5.1.1. *El Word y su aplicación.*

- **Elementos de Word 2010**
- Distintas formas de arrancar Word 2010
- Elementos de la pantalla inicial

- **Edición básica**
- Desplazarse por un documento
- Seleccionar
- Eliminar
- Deshacer y rehacer
- Opciones de pegado
- Buscar y remplazar

- Distintas formas de ver un documento
- Ver varios documentos a la vez

- **Guardar y abrir documentos**
- Guardar. Guardar como
- Abrir

- **Formatos**
- Formato de un texto
- Formato carácter
- Fuente
- Tamaño
- Estilo

- **Formato párrafo**
- Alineación
- Sangría
- Relación entre Saltos de página y párrafos
- Copiar formato
- Paneles de formato
- Trabajar con ecuaciones

- **Ortografía y gramática**
- Revisión ortográfica
- Revisión gramatical

- **Diseño de Página**
- Configurar página
- Encabezados y pies de página
- Números de página.

- **Tablas**
- Creación de tablas
- Herramientas de Tabla
- **Estilos**

- Definir Estilos
- Crear, modificar y borrar estilos
- Crear un estilo
- Modificar un estilo
- Borrar un estilo

- **Plantillas**
- Utilización de plantillas en Word
- Modificar plantillas

- **Imágenes y gráficos**
- Introducción
- Imágenes
- Gráficos
- Tipos de archivos gráficos
- Insertar imágenes
- Imágenes prediseñadas
- Desde archivo
- Manipular imágenes
- Insertar Formas y dibujar
- Añadir texto a los gráficos
- Modificar gráficos
- Insertar WordArt
- Insertar gráficos de Excel
- Insertar imágenes desde el portapapeles
- Insertar imágenes desde el portapapeles

- **Páginas Web con Word 2010**
- Trabajar con una página Web
- Insertar hipervínculos en una página web
- Modificar el hipervínculo
- Guardar la página
- Convertir a HTML

- **Combinar correspondencia**
- Conceptos previos
- Crear el documento principal
- La pestaña Correspondencia
- Insertar campos de combinación
- Ver datos combinados
- Buscar un registro
- Editar documentos individuales
- Combinar al imprimir

- **Tablas de contenido e ilustraciones**
- Tablas de contenido
- Preparar la tabla de contenidos
- Generar la tabla de contenidos
- Actualizar la tabla de contenidos
- Tablas de ilustraciones
- Preparar la tabla de ilustración
- Generar la tabla de ilustraciones

UNIDADES FORMATIVAS DEL MÓDULO: EL WORD Y SU APLICACIÓN

DURACIÓN HORAS PEDAGÓGICAS	20	PRESENCIAL	10	DISTANCIA	10
CONOCIMIENTOS (TEMAS / SUBTEMAS)	CAPACIDADES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	METODOLOGÍA		HORAS CLASE	
		ACTIVIDADES DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES DEL PARTICIPANTE		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elementos de Word 2010 2. Edición básica 3. Guardar y abrir documentos 4. Formatos 5. Formato párrafo 6. Ortografía y gramática 7. Diseño de Página 8. Tablas 9. Estilos 10. Plantillas 11. Imágenes y gráficos 12. Paginas Web con Word 2010 13. Combinar correspondencia 14. Tablas de contenido e ilustraciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender el manejo del Word. • Identificar las utilidades del Word y sus aplicaciones. • Apropiarse de los conocimientos y aplicar a los procesos de la Docencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar un computador para realizar enseñanza interactiva ▪ Aplicar ejercicios prácticos durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. ▪ Evaluar en forma permanente las actividades y destrezas de los capacitados. ▪ Enviar trabajos de fortalecimiento de conocimientos a casa. ▪ Entregar material de apoyo en impreso y digital a los capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistir puntualmente a las tutorías. ▪ Tener una computadora con el Office 2010. ▪ Realizar los ejercicios sugeridos en clase. ▪ Trabajar en la casa y presentar los trabajos indicados como tareas. ▪ Presentarse a las evaluaciones parciales y de fin de módulo; y obtener al menos 7,5 para su aprobación. 	20 horas	

EVALUACIÓN		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	TÉCNICA	INSTRUMENTO / CLAVE
Los capacitados, estarán en capacidad de estructurar documentos Word con todas sus aplicaciones.	Ejercicios prácticos en clase y a distancia; presentando un documento en Word.	Calificación cuantitativa y cualitativa de trabajos, ejercicios y aplicaciones sugeridas.
Los capacitados, estarán en capacidad de aplicar los documentos Word en los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Escribir un documento Word, referente a la asignatura que dicta en su Institución.	El documento y su relación con los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

4.5.1.2. El manejo del lenguaje Excel

- La Barra de Fórmulas y la hoja de trabajo - Escribir
- Visualización de las filas
- Las hojas - Seleccionar filas y columnas
- Seleccionar bloques de celdas
- Introducir y cambiar datos - Nombrar celdas y rangos
- Dar formato a los datos - Ejemplo de formato
- Formulario formato de celda
- Autoformatos en Excel - Alinear los datos
- Desbordamiento de datos
- Guardar y recuperar archivos - Propiedades del archivo
- Operaciones numéricas
- Operaciones matemáticas - Orden de las operaciones
- Listas - Funciones
- Insertar funciones - Crear series
- Utilizar nombres de rango en las funciones
- Copiar valores - Copiar fórmulas - Copiar valores
- Copiar formato - Mover
- Los gráficos - Modificar gráficos - Añadir dibujos
- Insertar - Eliminar - Ortografía
- Autocompletar - Imprimir

UNIDADES FORMATIVAS DEL MÓDULO: EL MANEJO DE LENGUAJE EXCEL

DURACIÓN HORAS PEDAGÓGICAS	20	PRESENCIAL	10	A DISTANCIA	10
CONOCIMIENTOS (TEMAS / SUBTEMAS)	CAPACIDADES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	METODOLOGÍA		HORAS CLASE	
		ACTIVIDADES DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES DEL PARTICIPANTE		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Barra de Fórmulas y la hoja de trabajo - Escribir - Visualización de las filas ▪ Las hojas - Seleccionar filas y columnas - Seleccionar bloques de celdas ▪ Introducir y cambiar datos - Nombrar celdas y rangos - Dar formato a los datos - Ejemplo de formato - Formulario formato de celda ▪ Autoformatos en excel - Alinear los datos - Desbordamiento de datos ▪ Guardar y recuperar archivos - Propiedades del archivo - Operaciones numéricas ▪ Operaciones matemáticas - Orden 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender el manejo del Excel básico y avanzado para trabajar en la docencia • Identificar las utilidades del Excel y sus aplicaciones en las operaciones matemáticas y estadísticas. • Apropiarse de los conocimientos y aplicar a los procesos de la Docencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar un computador para realizar enseñanza interactiva ▪ Aplicar ejercicios prácticos durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. ▪ Evaluar en forma permanente las actividades y destrezas de los capacitados. ▪ Enviar trabajos de fortalecimiento de conocimientos a casa. ▪ Entregar material de apoyo en impreso y digital a los capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistir puntualmente a las tutorías. ▪ Tener una computadora con el Office 2010. ▪ Realizar los ejercicios sugeridos en clase. ▪ Trabajar en la casa y presentar los trabajos indicados como tareas. ▪ Presentarse a las evaluaciones parciales y de fin de módulo; y obtener al menos 7,5 para su aprobación. 	20 horas	

<ul style="list-style-type: none"> de las operaciones - Listas - Funciones ▪ Insertar funciones - Crear series - Utilizar nombres de rango en las funciones ▪ Copiar valores - Copiar fórmulas - Copiar valores - Copiar formato - Mover ▪ Los gráficos - Modificar gráficos - Añadir dibujos - Insertar - Eliminar - Ortografía ▪ Autocompletar - Imprimir 				
---	--	--	--	--

EVALUACIÓN		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	TÉCNICA	INSTRUMENTO / CLAVE
Los capacitados, estarán en capacidad de estructurar tablas estadísticas, gráficos y otras aplicaciones del Excel.	Ejercicios prácticos en clase y a distancia; presentando los documentos Excel, con un ejemplo práctico.	Calificación cuantitativa del ejercicio presentado.
Los capacitados, estarán en capacidad de aplicar el Excel en los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Trabajos y ejercicios en clase, que serán calificados cualitativa y cuantitativamente.	Calificación cuantitativa y cualitativa de trabajos, ejercicios y aplicaciones sugeridas.

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

4.5.1.3. Contenido del curso de power point

- Creación de una presentación
- Operaciones básicas de edición.
- Gestión de presentaciones.
- Visualización de presentaciones.
- Formato de la presentación.
- Herramientas para editar y corregir.
- Trabajar con objetos.
- Tablas nativas.
- Efectos de animación.
- Narración de voz sincronizada.
- Imprimir presentaciones.

UNIDADES FORMATIVAS DEL MÓDULO: EL MANEJO DE LENGUAJE EXCEL

DURACIÓN HORAS PEDAGÓGICAS	20	PRESENCIAL	10	A DISTANCIA	10
CONOCIMIENTOS (TEMAS / SUBTEMAS)	CAPACIDADES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	METODOLOGÍA		HORAS CLASE	
		ACTIVIDADES DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES DEL PARTICIPANTE		
<ul style="list-style-type: none"> - Creación de una presentación - Operaciones básicas de edición. - Gestión de presentaciones. - Visualización de presentaciones. - Formato de la presentación. - Herramientas para editar y corregir. - Trabajar con objetos. - Tablas nativas. - Efectos de 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprender el manejo del Power point para trabajar en la docencia • Identificar las utilidades del power point y sus aplicaciones en las operaciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje. • Elaborar presentaciones power con aplicaciones dinámicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar un computador para realizar enseñanza interactiva ▪ Aplicar ejercicios prácticos durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. ▪ Evaluar en forma permanente las actividades y destrezas de los capacitados. ▪ Enviar trabajos de fortalecimiento de conocimientos a casa. ▪ Entregar material de apoyo en impreso y digital a los capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistir puntualmente a las tutorías. ▪ Tener una computadora con el Office 2010. ▪ Realizar los ejercicios sugeridos en clase. ▪ Trabajar en la casa y presentar los trabajos indicados como tareas. ▪ Presentarse a las evaluaciones parciales y de fin de módulo; y obtener al menos 7,5 para su aprobación. 	20 horas	

animación. - Narración de voz sincronizada. - Imprimir presentaciones				
---	--	--	--	--

EVALUACIÓN		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	TÉCNICA	INSTRUMENTO / CLAVE
Los capacitados, estarán en capacidad de estructurar diapositivas dinámicas utilizando el power point.	Ejercicios prácticos en clase y a distancia; presentando los trabajos y ejercicios, con un ejemplo práctico.	Calificación cualitativa y cuantitativa del ejemplo presentado.
Los capacitados, estarán en capacidad de aplicar el power point en los procesos de enseñanza-aprendizaje.	Trabajos y ejercicios en clase, que serán calificados cualitativa y cuantitativamente.	Calificación cuantitativa y cualitativa de trabajos, ejercicios y aplicaciones del power point sugeridas.

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

4.5.1.4. Navegación en internet

- Historia del internet- Como nace- Como ha sido la evolución (Web 2,0)-Cómo hacer mi primera búsqueda en internet – Como crear mi primer correo electrónico.
- Navegadores- que son los navegadores Web-Objetivos de los navegadores – Funcionalidades.
- Utilidades del internet –correo electrónico: creación, funcionalidad básica, crear carpetas, personalización, contactos, mensajes, respuestas automáticas, firma personal
- Los Blogs – Los google sits –los google docs
- Crear un google site
- Cómo hacer uso eficiente y ético de la información- concepto de ética – ética en internet.
- Redes sociales – Como ingresar. Consejos que debería saber el usuario cuando entra a una red social – definición, objetivos naturaleza viral de las redes sociales – Elementos de redes sociales: hi5 – tweeter – Facebook – youtube; otros.
- Cómo crear su propio blog – Desarrollo de un blog.
- Cómo crear un aula virtual – el sitio skype y sus utilidades.

UNIDADES FORMATIVAS DEL MÓDULO: EL MANEJO DE LENGUAJE EXCEL

DURACIÓN HORAS PEDAGÓGICAS	20	PRESENCIAL	10	A DISTANCIA	10
CONOCIMIENTOS (TEMAS / SUBTEMAS)	CAPACIDADES Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	METODOLOGÍA		HORAS CLASE	
		ACTIVIDADES DEL INSTRUCTOR	ACTIVIDADES DEL PARTICIPANTE		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Historia del internet- Como nace- Como ha sido la evolución (Web 2,0)-Cómo hacer mi primera búsqueda en internet – Como crear mi primer correo electrónico. ▪ Navegadores- que son los navegadores Web-Objetivos de los navegadores – Funcionalidades. ▪ Utilidades del internet –correo electrónico: creación, funcionalidad básica, crear carpetas, personalización, contactos, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprender a trabajar en el internet y sus varias aplicaciones ▪ Identificar las utilidades del internet y sus aplicaciones en las operaciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje. ▪ Crear correo, skype, y vincularse a redes sociales para la intercomunicación digital. ▪ Hacer ensayos de comunicación por internet, con las aulas virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar un computador para realizar enseñanza interactiva ▪ Aplicar ejercicios prácticos durante los procesos de enseñanza-aprendizaje. ▪ Evaluar en forma permanente las actividades y destrezas de los capacitados. ▪ Enviar trabajos de fortalecimiento de conocimientos a casa. ▪ Realizar ensayos de utilización y enseñanza – aprendizaje por medio de aulas virtuales. ▪ Entregar material de apoyo en impreso y digital a los capacitados. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistir puntualmente a las tutorías. ▪ Tener una computadora con el Office 2010. ▪ Realizar los ejercicios sugeridos en clase. ▪ Trabajar en la casa y presentar los trabajos indicados como tareas. ▪ Presentarse a las evaluaciones parciales y de fin de módulo; y obtener al menos 7,5 para su aprobación. ▪ Presentarse a las clases virtuales y responder las preguntas. 	20 horas	

<p>mensajes, respuestas automáticas, firma personal</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los Blogs – Los google sits – los google docs ▪ Crear un google site ▪ Cómo hacer uso eficiente y ético de la información- concepto de ética – ética en internet. ▪ Redes sociales – Como ingresar. Consejos que debería saber el usuario cuando entra a una red social – definición, objetivos naturaleza viral de las redes sociales – Elementos de redes sociales: hi5 – tweeter – Facebook – youtube; otros. ▪ Cómo crear su propio blog – Desarrollo de un blog. ▪ Cómo crear un aula virtual – el sitio skype y sus utilidades. 				
--	--	--	--	--

EVALUACIÓN		
RESULTADOS DE APRENDIZAJE	TÉCNICA	INSTRUMENTO / CLAVE
Los capacitados, estarán en capacidad de crear correo, cuenta skype, blogs, redes sociales.	Los ejercicios prácticos demostrados en las redes de internet, con su caracterización teórica.	Calificación cualitativa y cuantitativa de los ejercicios prácticos.
Los capacitados, estarán en capacidad de realizar clases virtuales.	Presentación de una clase práctica en la red, utilizando el skype, complementada con el aula virtual.	Calificación cuantitativa y cualitativa de la conferencia virtual.

Fuente: Encuestas dirigidas a docentes de bachillerato del Colegio Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el Curso.

- Título: Ingeniero en sistemas informáticos
- Profesor del Colegio Red Santa Rosa – Tena; dos años
- Profesor del Instituto tecnológico Tena – 10 meses.
- Técnico informático de la Dirección Agropecuaria de Napo - MAGAP.
- Edad 32 años.

4.5.3. Metodología.

De acuerdo a la necesidad de los docentes del Colegio, la metodología del Curso será en modalidad semi-presencial, con tutorías presenciales de lunes a viernes según lo que se desprende de la investigación realizada, el horario será de 14h00 – 18h00, con esto se completan 20 horas por semana de estudio presencial; se tendrá 20 horas para trabajos en casa según la disponibilidad de los docentes, esto será con trabajos en casa, al inicio solamente con la utilización de los computadores que es un requisito técnico indispensable.

Cuando ya se ingrese al tema de internet, se utilizará los sistemas de video-conferencias para fortalecer los conocimientos de los Docentes.

4.5.4. Evaluación

- La asistencia tendrá un 5% de ponderación.
- Los trabajos durante las tutorías en clase 15%
- Los trabajos en clase el 20%
- El trabajo final del módulo 20%.
- La prueba final escrita y práctica 40%
- Total 100%

Todos los trabajos se realizarán la evaluación/cien

4.6. Duración del curso

80 horas, de las cuales 40 serán presenciales y las 40 restantes a distancia o en caso, para completar el módulo semi-presencial.

4.7. Cronograma de actividades

Tabla No. 41. Cronograma de ejecución del curso nuevas tecnologías de comunicación aplicada a la educación.

Actividad	Mes de octubre 2013												
	3	4	7	8	9	10	11	14	15	16	17	18	19
Reunión con el Rector	3												
Reunión con los Profesores y generación de acuerdos		4											
Inicio del curso			7										
Continuación del curso				8	9	10	11	14	15	16	17	18	
Evaluación												18	
Clausura con entrega de certificados													19

Fuente: Colegio Técnico Rubén Cevallos

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

4.8. Costos del Curso

Tabla No. 42. Costos del curso

Rubro	Unidad	Cantidad	Valor Unitario	Subtotal
Transporte	Viaje	14	5	70
Tutor	Horas	40	15	600
CD	Unidad	26	0,90	23,40
Memoria (USB)	Unidad	1	15	15
Anillados	Unidad	14	15	210
Fotocopias	Unidad	250	0,05	12,50
Otros	Stock	12	5	60
TOTAL				\$ 990,90

Fuente: Datos establecidos por la investigadora.

Elaborado por: Aydee Duche Verdezoto

4.9. Certificación

Se realizará la gestión ante el Ministerio de Educación en la Coordinación Zonal 2, a la que pertenece la Institución Educativa, con el fin de conseguir que el Curso sea abalizado por esta Institución, y se entregue el CERTIFICADO de aprobación con la Institución Rectora de la Educación y así tenga validez para los ascensos y méritos a los que acceden los Docentes.

4.10. Bibliografía

- Díaz, F., (2003). Ciencia, tecnología y sociedad. La Habana – Cuba: Editorial Científico – Técnica.
- Jaramillo, A., (2013: 83 p.). Guía Didáctica: Proyecto de Investigación II. Loja; Ediloja.
- Martínez, F., (2011: 144p.). Guía didáctica. Tecnología Educativa para la Gestión. Loja: Editorial de la Universidad Particular de Loja.
- Martínez, F. y Prendes, M. (2007). Nuevas Tecnologías y Educación. Madrid-España: Pearson Educación S.A
- Prieto, D., (2004). La comunicación en la Educación. Buenos Aires – Argentina: La Crujía.

CONCLUSIONES

Para emitir las Conclusiones de la Investigación realizada en el Colegio Técnico “Rubén Cevallos Vega”, se toman en cuenta: la metodología; las necesidades formativas, se hace un análisis de la formación y se analiza los cursos de capacitación.

- Se concluye que hubo cierta desidia de los Docentes para aportar de mejor manera en la ejecución de la Investigación, a pesar de haber realizado las gestiones respectivas con la Autoridad y recibir la autorización respectiva.
- En lo que corresponde al bloque de la metodología, en su contexto se determinó que el Colegio es Técnico, de tipo Fiscal, que posee el Bachillerato artístico en pintura y cerámica.
- En lo que corresponde a la información de los participantes se tienen una mínima diferencia de mujeres en relación a hombres, los rangos de edad en su mayor porcentaje están entre los 31-50 años, que se consideran Docentes de edad manejable, la mayoría de docentes son solteros, situación que se considera no muy conveniente ya que no poseen una estabilidad emocional adecuada; las mayoría son Docentes o cumplen esta función; casi todos tienen nombramiento generando estabilidad del personal; dedican el tiempo completo a su actividad de enseñanza-aprendizaje; la materia que imparten en casi todos tiene relación con su especialidad lo que asegura la especificidad en la enseñanza-aprendizaje. El nivel más alto de formación que posee, la mayoría están en un rango de tercer nivel como: Licenciados, Ingenieros, Arquitectos y otros.
- En lo que corresponde a las “**Necesidades formativas**”; la mayoría de docentes tiene relación con el ámbito educativo; La mayoría de los Docentes su titulación no tiene relación con otras profesiones, ningún docente del Colegio Rubén Cevallos tiene masterado o formación de cuarto nivel; la mayoría de docentes acepta que desearía seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel, con lo que mejoraría su formación y se traduciría en mejora continua en los procesos de enseñanza- aprendizaje, cuando se les pregunta en que le gustaría formarse, la mayoría no contesta, solamente un 38 %, indica que desearía una maestría.
- Al averiguar sobre la voluntad de seguir capacitándose en temas educativos, todos responden que sí; la mayoría promueven la capacitación semi-presencial, con tutorías durante la semana en días laborables de lunes a viernes, para no sacrificar su tiempo de sus días libres, se entendería así la decisión de los docentes; los temas que

sobresalen son: nuevas tecnologías aplicadas a la educación; la formación en temas de la Especialidad, que son los que predominan.

- En lo que se refiere a los obstáculos de capacitación, la mayoría que es por falta de tiempo, debido a que tienen el tiempo ocupado, es decir todos trabajan a tiempo completo; los motivos para que se generen las capacitaciones el principal es la aparición de nuevas tecnologías, según los docentes, deben hacer referencia al uso de las TIC's como estrategia moderna de enseñanza-aprendizaje; los aspectos teórico-prácticos son los más importantes para los docentes encuestados, ya que solamente con la teoría no se encuentra sostenibilidad en los procesos pedagógicos, con los estudiantes.
- En lo que es el **Análisis de la Formación**; se da cuenta que la Institución muy poco o nada se preocupa por la formación de los docentes ya que no propicia cursos en los últimos años; ni siquiera propicia cursos/seminarios de capacitación dirigidos a los docentes, esto es relevante y se considera inadecuado para mejorar la calidad y desempeño individual y colectivo de los Docentes; en la pregunta sobre la decisión de los cursos que están en función de la mayoría no responde, un porcentaje considerado indica que es las necesidades de actualización coincidiendo que es relevante puesto que la sociedad es dinámica en las últimas décadas se acentúa más este fenómeno; y se consolida la razón para concluir que las Autoridades del plantel no se preocupan por la Capacitación, ya que rara vez fomentan este principio como una necesidad e inversión intangible.
- Se analiza la primera parte de lo relacionado a la práctica pedagógica en los 7 primeros ítems, considerando que la ponderación más baja es 1 y la más alta 5; en este caso el promedio está en la ponderación 4 con 5,29 como promedio, aquí se analiza los aspectos de: currículo, factores del aprendizaje, el conocimiento sobre la nueva Ley de Educación, lo que es calidad de la enseñanza, el clima organizacional, el liderazgo y las herramientas de planificación, todos aspectos importantes pero que consideramos deben interrelacionarse para una buena práctica pedagógica.
- También se analiza la tarea educativa en lo que es la correspondencia de la formación en relación a las asignaturas que imparte que los Docentes afirman que esto se adapta bien en el Colegio y la mayoría de Docentes dictan clases a los tres cursos de Bachillerato, es decir están trabajando y relacionándose con los tres niveles complicando la tarea educativa.
- El bloque 6 se completa con tres macro-ítems de análisis que son: la persona en el contexto formativo; la organización y la formación y la tarea educativa; en este aspecto

se elaboró una tabla para ponderar en promedio las aseveraciones de los Docentes encuestados y se determina que mejor están en lo que respecta a la persona en el contexto formativo, tema relacionado con lo que es la práctica pedagógica propiamente dicha tomando como relación a las normativas de educación, se considera una fortaleza de la Institución que hay que potenciarla; el promedio más bajo esta en la tarea educativa, tomando en cuenta la interrelación estudiante – Docente o enseñanza-aprendizaje, lo que se está fallando si bien se cumplen las normativas, pero al parecer se lo hace por compromiso, sin empoderarse de su rol fundamental; así mismo el promedio de 13, deja tranquilo al momento ya que a pesar de que la Institución no promueve la capacitación de los Docentes esta relación y sus procesos de administración son adecuados.

- En lo que respecta a los cursos de formación los Docentes; la mayoría de docentes tienen 100 horas de capacitación con dos cursos en promedio es decir cada uno de 50 horas, más de una semana, y concuerda con la situación de que la Organización muy poco se preocupa de la formación de los Docentes; los cursos son en su mayoría auspiciados por el Gobierno, aquí no existen Consultoras que brinden este servicio de capacitación.

RECOMENDACIONES

- La Institución debe revisar la Especialidad que ofrece, ya que con la creación de la Universidad IKIAN en Tena, estas ofertas académicas no tiene relación con las que brindará la Institución de Formación Superior.
- La Institución debe revisar la situación en el aspecto de la Formación de los Docentes, pues las respuestas hacen notar que las Autoridades muy poco se preocupan de este Componente importante para mejorar el desempeño Institucional, los procesos de mejora continua y la modernización de la Educación.
- Así mismo se hace necesario que se revise la Estructura Organizacional por procesos, dentro de la Institución para establecer estructuras bien definidas y modernas de acuerdo a las nuevas normas y reformas de la Educación en el Ecuador.
- Promover la capacitación de todos los docentes que dan clases en el nivel de Bachillerato en lo que son las nuevas Tecnologías y la Educación, que de acuerdo a las respuestas a la pregunta 4.5, los Docentes de la Institución en su mayoría indican que les gustaría capacitarse, para esto se debe hacer en forma semi-presencial, de lunes a viernes, por lo que se recomendaría generar acuerdos para trabajar con tutorías presenciales y trabajos para la casa, esperando que cada Profesor se empodere de la Formación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguilar, M. y Morales, M. (2006). Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios. Piura, Universidad César Vallejo.
2. Buele, M., (2009). La Capacitación docente una estrategia de Desarrollo humano. Loja, CITTES de UTPL.
3. Chiavenato, I., (2007). Administración de Recursos Humanos. Méjico, McGrawhill.
4. Duart, S., (2009). Los sistemas de educación. Editado por la UNESCO.
5. Díaz, F., (2003). Ciencia, tecnología y sociedad. La Habana – Cuba: Editorial Científico – Técnica.
6. Hernández, E., Murillo, P., Mayor, C., y otros. (2011). Las necesidades Formativas de los Profesores Universitarios. Departamento de didáctica y orientación educativa; Universidad de Sevilla.
7. Herrera, E., Medina, F., y Naranjo, G. (2004). Tutoría de la Investigación científica. Quito, Dimerino Editores
8. Ibarra, O., (2006). La función del docente: entre los compromisos éticos. Colombia. Universidad Pedagógica Nacional.
9. Jaramillo, A., (2013: 83 p.). Guía Didáctica: Proyecto de Investigación II. Loja; Ediloja.
10. Ministerio de Educación y Cultura. (2006). Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador. Primera versión resumida.
11. Martínez Sánchez, F. (2011: 144p.). Guía didáctica. Tecnología Educativa para la Gestión. Loja: Editorial de la Universidad Particular de Loja.
12. Martínez Sánchez, F y Prendes Espinosa, M. P. (2007). Nuevas Tecnologías y Educación. Madrid- España: Pearson Educación S.A
13. Munch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F., y Pedroni, F. (2012). Administración de Instituciones Educativa: Primera reimpresión. México – México: Trillas.
14. Prieto Castillo, D. (2004). La comunicación en la Educación. Buenos Aires – Argentina: La Crujía.

LINKOGRAFIA

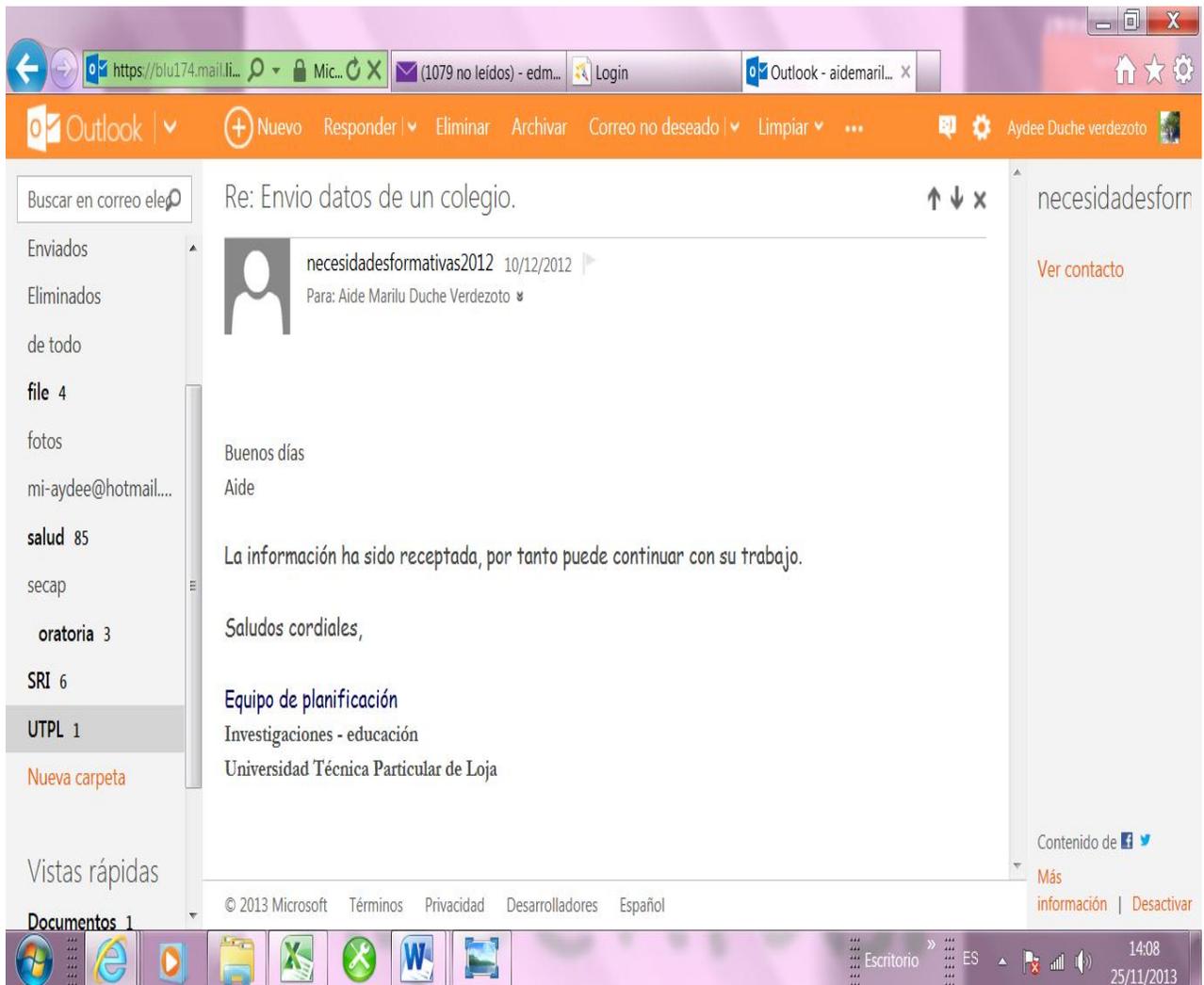
1. Burbano, D. C. y Burbano, C. L. (2012). Educación y sistema educativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2). Consultado en <http://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-burbanos.html>
2. Correa, V., S., Álvarez, A. y Correa, A. (2009). La función Directiva del Gestor educativo. Recuperado de: http://www.piguonline.com/portal/pdfs/organizaciones/La_funcion_directiva_y_el_gestor_educativo.pdf.
3. El escenario y curriculum familiar (8 de diciembre del 2009). Recuperado de: <http://licpreescolarelizabehtgonzalez.blogspot.com/2009/12/el-escenario-y-el-curriculum-educativo.html>.
4. El Diario. (Abril, 2011). Los Recursos Educativos. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Recursos-Educativos/1967628.html>
5. Guarnizo Delgado, B. (2007). El liderazgo educativo en la gestión institucional de la Escuela Manuel de Echeandía, de la ciudad de Guaranda, provincia bolívar para el periodo 2006- 2007". Recuperado de: <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/bitstream/15001/54/1/0026.pdf>.
6. González, M. (2012). El docente reflexivo: ventajas e inconvenientes del portafolio docente. Barcelona, Atienza.
7. Gobierno Nacional de la República del Ecuador Ministerio De Educación. (Enero 2010). Instructivo para la prueba de liderazgo educativo. http://web.educacion.gob.ec/_upload/Liderazgo%20Educativo.pdf
8. Imbernón Muñoz, F. (2012). Necesidades formativas del docente. Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-imbernon2012.html>.
9. Ibañez Goudeau, K. (2011). Formación inicial docente; la clave para el cambio educativo. <http://karoll.bligoo.com/content/view/139818/Formacion-Inicial-Docente-La-clave-para-el-cambio-Educativo.html#.US32bzcr9XA>.
10. Marconi, J. (2011). Administración Educativa. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa.shtml#ixzz2HoaVyggh>
11. Moliner, L., Castellón, J. y Loren, C. (2007). La formación continúa como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile. Recuperado de: <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol4-num1/art1.pdf>.

12. Rojas, A. (2007). Actores y Recursos Institucionales. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos45/recursos-institucionales/recursos-institucionales.shtml#ixzz2Hoef30la>.
13. Tablada, J. (2009). El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador. Recuperado de: <http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/165-liderazgo-educativo-debe-de-liderazgo-transformador>.
14. Valda, J.C. (2011).Objetivos Organizacionales; <http://jcvalda.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>
15. Valeriano, C. (2011). Formación Profesional del maestro: estrategias y competencias. Recuperado de: <http://www.miclase-online.com/principal>.
16. Vezub, F. (2010). La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad. Recuperado de: <http://portal.educacion.gov.ar/superior/>
17. Villareal, M. (2007). La sociedad y la educación. Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/22872082>.

ANEXOS

ANEXO 1

Envío de información de la Institución Educativa para autorización de continuidad del Trabajo



ANEXO 2

Oficios dirigidos a las Autoridades del Colegio Rubén Cevallos.

Loja, diciembre de 2012

RECIBIDO - SECRETARIA
Colegio Técnico "Rubén Cevallos Vega"
FECHA: 10-12-2012
HORA: 12:50 FIRMA: MI

Lic. Galo Bravo.

RECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO RUBÉN CEVALLOS

En su despacho.

De mi consideración:

La universidad Técnica Particular de Loja, consiente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socio educativa del Ecuador. El departamento de Ciencias de la Educación y la Coordinación de la titulación de 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

RECIBIDO SECRETARIA
Colegio Técnico "Rubén Cevallos Vega"
FECHA: 10-12-2012
HORA: 12:59 FIRMA: MJ

Lic. Galo Bravo.

RECTOR DEL COLEGIO TÉCNICO RUBÉN CEVALLOS

En su despacho.

De mis consideraciones:

Yo Aydee Marilu Duche Verdezoto, Maestrante en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, solicito a usted muy respetuosamente se me autorice realizar aplicar cuestionarios a los La finalidad es obtener datos que posteriormente coadyuvaran al "docentes que imparten asignaturas en el nivel bachillerato de la Institución Educativa que acertadamente lo dirige.

diagnostico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato" y empezar con el proceso de elaboración de Tesis.

Seguro de contar con su aceptación me suscribo de usted.

Atentamente.



Aydee Marilu Duche Verdezoto

MAESTRANTE

CI 0201205788



COLEGIO TÉCNICO "RUBEN CEVALLOS VEGA"

Acuerdo Ministerial 811 del 29-12-1995
Tazayacu - Tena - Napo

Oficio N° 192- CTRCV.
Tazayacu, 20 de Diciembre del 2012.

Licenciada
Aydee Duche Verdezoto
ESTUDIANTE DE LA U.T.P.L.
Presente

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo a nombre del Colegio Técnico Rubén Cevallos Vega, del sector Tazayacu.

Mediante el presente me permito comunicar a usted que se le autoriza para que realice el trabajo de investigación aplicando encuestas a los docentes que imparten clases en el ciclo bachillerato.

Por la favorable atención al presente.

Atentamente,


Lcdo. Galo Bravo
RECTOR (E)



ANEXO 3.

Fotocopia del Modelo de Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Técnico RubénCevallos.

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

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: *(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:								
4.1.2. Totalización en horas (aproximado):								
En cuanto al último curso recibido:								
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó:								
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación:								
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:	El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:								5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse *(Puede señalar más de una alternativa)*

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

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

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones:

(señale una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capitación

(señale una alternativa)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

Gracias por su colaboración

ANEXO 4.

Anexos Fotográficos.

Evidencias fotográficas de trámites en el Colegio Rubén Cevallos para obtener la autorización de la Institución.



Infraestructura del Colegio Técnico Rubén Cevallos





Aplicación de encuestas a docentes de la Institución

