



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

**“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio  
realizado en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, del cantón  
Ambato, provincia de Tungurahua, periodo lectivo 2012 – 2013”**

**Trabajo de Fin de Maestría**

**Autor: Tamayo Rodríguez, Galo Xavier.**

**Directora: Costa Aguirre, Alicia Dolores, Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Alicia Dolores Costa Aguirre.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, periodo lectivo 2012 – 2013” realizado por: Tamayo Rodríguez Galo Xavier; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Tamayo Rodríguez Galo Xavier declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, periodo lectivo 2012 – 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Alicia Dolores Costa Aguirre Mgs 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 dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

**Autor:** Tamayo Rodríguez Galo Xavier

**Cédula:** 180271068-9

## DEDICATORIA

A mi hijita: Andreita Alejandra Tamayo

A mi esposa: María Toalombo

A mis padres: Galo Tamayo y Rosario Rodríguez

## **AGRADECIMIENTO**

Un especial agradecimiento a Dios quien nos guía en la vida a mis padres por haberme dado los valores y conocimientos para alcanzar la culminación de mi trabajo, a mi esposa Mary quien me da ánimo y consejos necesarios y a mi adorable hijita Andreita quien me da una sonrisa tan bonita que provoca la alegría en mi corazón.

## INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1 Necesidades de formación.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas. ....	8
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente. ....	11
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo.....	11
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1 Análisis organizacional.....	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	14
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo. ....	15
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. ....	16
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	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).....	20
1.2.2 Análisis de la persona.....	23
1.2.2.1 Formación profesional. ....	23
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	23
1.2.2.1.2 Formación profesional docente. ....	23
1.2.2.1.3 Formación técnica. ....	24

1.2.2.2	Formación continua.....	24
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.....	28
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza.....	32
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo. ....	33
1.2.2.8	Las tecnologías de la información y la Comunicación_ TIC en los procesos formativos. ....	34
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	34
1.2.3.1	La función del gestor educativo. ....	34
1.2.3.2	La función del docente.....	35
1.2.3.3	La función del entorno familiar. ....	36
1.2.3.4	La función del estudiante. ....	37
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprende.....	37
1.3	Cursos de formación .....	39
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	39
1.3.2	Ventajas e inconvenientes.....	39
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	40
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	40
CAPITULO 2: METODOLOGIA.....		42
2.1	Contexto .....	43
2.2	Participantes.....	43
2.3	Diseño y métodos de investigación .....	48
2.3.1	Diseño de la investigación. ....	48
2.3.2	Métodos de investigación.....	48
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación .....	49
2.4.1	Técnicas de investigación. ....	50
2.4.2	Instrumentos de investigación. ....	50
2.5	Recursos .....	50
2.5.1	Talento Humano. ....	50
2.5.2	Materiales. ....	51
2.5.3	Económicos.....	51
2.6	Procedimiento.....	51

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS. ....	53
3.1 Necesidades Formativas .....	54
3.2 Análisis de la formación.....	57
3.2.1 La persona en el contexto formativo. ....	57
3.2.2 La organización y la formación.....	65
3.2.3 La tarea educativa. ....	71
3.3 Los cursos de formación.....	76
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE .....	91
4.1. Tema del curso .....	92
4.2. Modalidad de estudios .....	92
4.3. Objetivos .....	92
4.4. Dirigido a .....	93
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	93
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	94
4.5 Breve descripción del curso.....	94
4.5.1 Contenidos del curso. ....	95
4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dará el curso.....	96
4.5.3 Metodología.....	97
4.5.4. Evaluación.....	98
4.6 Duración del curso.....	98
4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	99
4.8 Costos del curso.....	102
4.9. Certificación.....	102
4.10. Bibliografía.....	102
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES.....	105
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	106
Libros.....	106
Páginas Web .....	106
ANEXOS .....	111
Anexo 1: Certificado.....	111
Anexo 2: Encuesta .....	112
Anexo 3: Fotografías.....	115



## RESUMEN

El presente trabajo Necesidades de formación de los docentes de bachillerato realizado en la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del cantón Ambato provincia del Tungurahua, año lectivo 2012 -2013 pretende como objetivo general determinar las necesidades de formación de los docentes de este nivel , para lo cual se tomó en cuenta a 20 profesores de Bachillerato Técnico y en Ciencias los cuales aportaron información mediante la técnica de la encuesta, datos que fueron analizados de una manera cuantitativa por la utilización de datos numéricos que ayudaron a tener conclusiones de los resultados y cualitativo por preguntas abiertas que permitieron adquirir ponencias sobre el contenido a investigar, de esta manera se procedió a utilizar el método analítico y sintético que accedió a establecer como resultados que los docentes tienen capacidad en el manejo de planificaciones y métodos didácticos con una gran motivación hacia su capacitación docente establecida por el gobierno nacional pero se detectó la necesidad de que los profesores deben incursionar en el plano tecnológico en su labor cotidiana y aplicarlos en el desarrollo de proyectos educativos.

Palabras clave: Necesidades formativas, diagnóstico, curso de formación, capacitación docente, proyecto educativo, mejoramiento profesional.

## **ABSTRACT**

The present assignment, training needs of school teachers, carried out in the Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos" Ambato canton, Tungurahua province, school year 2012-2013 intends as general objective to determine the training needs of teachers at this level for which we took in mind 20 teachers of technical baccalaureate and science which provided information through the survey technique data that were analyzed in a quantitative manner by the use of numerical information which helped to take conclusions in the results and quality of open questions that allowed acquire submissions about the content to investigate at this manner we proceeded to use the analytic and synthetic method who agreed to establish the subsequent results teachers have expertise in the management of planning and didactic methods highly motivated towards their teacher training established by the national government but identified the need that teachers must venture into the technological in their daily work and apply it in develop educational projects.

Key Word: Training needs diagnostic, training course, educational instruction, educational project, professional improvement.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene antecedentes a nivel nacional ya que al crear el nuevo bachillerato en el año 2010 se detectó las necesidades formativas de los docentes de bachillerato, los cuales fueron absorbidos por el SIME para el diagnóstico y creación de cursos de capacitación. A nivel local existe el diagnóstico de necesidades formativas para los profesores del bachillerato que dan la materia de Inglés, en el Colegio Ambato en el año 2009 los cuales diagnosticaron la necesidad de capacitar a los maestros en las cuatro destrezas básicas y en metodologías para la enseñanza del segundo idioma, luego de la capacitación se determinó la creación de niveles que tuvo éxito en el establecimiento, en la actualidad las necesidades ya resueltas son la base del nuevo bachillerato internacional.

A nivel internacional se presenta una investigación similar en la ciudad de México en el año 1996 en la cual se investigó tres aspectos : uno referido a la percepción del profesorado, otro relacionado con las temáticas para el desarrollo de habilidades, valores y actitudes y, otros más relacionados con la gestión estratégica para el cambio organizacional obteniéndose como resultado que se desconoce o conoce poco el nuevo proyecto educativo y sólo unos pocos docentes identifican los motivos que justifican el cambio en la institución. Así mismo, se destaca que las temáticas formativas que menor importancia tienen para el profesorado difieren de las aportadas por los expertos y de las exigencias institucionales establecidas en la normativa. En este sentido consideran poco importante formarse en tópicos relacionados con la tutoría, el uso de las tecnologías de información en el proceso de aprendizaje, el trabajo en red y la cultura de la colaboración. Sin embargo, todos manifiestan interés por participar en acciones formativas. Por último, con respecto al tercer tipo de resultados, la mayoría de los encuestados coincide en que las principales problemáticas para concretar el cambio educativo se relacionan con la manera como los directivos lo han diseminado, distribuyen los recursos, deciden el acceso a la infraestructura y se comunican con el profesorado. Los informantes sin formación y en formación docente aportan los porcentajes más altos en estas respuestas. Otra investigación similar se realizó en la Universidad de California en el 2002 la cual aplicó una encuesta a 15 profesores para determinar las necesidades formativas de los mismos, obteniéndose como conclusión que los profesores debían capacitarse en conocimientos de didáctica, de currículo, de conocimientos generales, de conocimientos didácticos de contenido, de conocimientos de comportamiento de sus estudiantes, de los contextos educativos y finalmente sobre valores educativos.

La presente investigación es de suma importancia para la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” ya que como investigador se comprende y analiza las principales necesidades de capacitación de los compañeros de bachillerato, los directivos comprenden los aspectos positivos y negativos que tienen sus profesores por lo cual mantienen un distributivo estable y elaboran proyectos para mejorar los aspectos negativos. Los estudiantes al tener profesores capacitados evidencian mejores conocimientos que lo utilizan en su vida profesional y en general la comunidad educativa tiene en sus manos personas que ayudarán al cambio y no al estancamiento.

El siguiente trabajo investigativo está plenamente justificada por todos los involucrados ya que la rectora se encuentra entusiasmada de conocer una investigación que puede tener trascendencia en los ámbitos educativos de la institución con lo cual alcanzarían un mejor nivel en comparación con otras instituciones, al igual que los docentes, ya que al leer las preguntas de la encuesta se encontraban plenamente identificados con algunos ítems, y se sienten claramente entusiasmados por el aparecer de cursos que le ayudarán en su dura tarea de la enseñanza, por lo cual, acertadamente colaboraron y esperan resultados.

El objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 .2013, del presente objetivo, se desglosan los objetivos específicos: 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 y Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

En base a la investigación teórica se logra fundamentar los aspectos relacionados a las necesidades de los docentes en varios aspectos como las necesidades formativas, la realidad educativa, reformas, formación profesional, funciones de los actores educativos e importancia de los cursos de formación lográndose obtener una información significativa para la investigación Para diagnosticar y evaluar las necesidades de formación se procede a una encuesta analítica de desglose de resultados en porcentajes para determinar la mayor incidencia en cada aspecto obteniéndose resultados sorprendentes acorde a los objetivos esperados en la investigación que determinan la fuerza y dedicación de los profesores en su labor pero que sustentan una falta de conocimientos en desarrollo de proyectos y manejo de tecnología didáctica, determinándose un 100% de información acorde a la investigación. Frente a estos resultados se determina las principales deficiencias de los docentes para elaborar un curso de formación para los docentes sobre la planificación, manejo y ejecución de proyectos educativos utilizando la tecnología.

El trabajo investigativo da como respuesta un curso de capacitación docente el cual responde a las dificultades más relevantes de los docentes encuestados, que tiene como meta proporcionar los conocimientos tecnológicos para la elaboración de proyectos educativos dirigido a todos los docentes con título de tercer y cuarto nivel de bachillerato en el cual aprenderán a utilizar la tecnología para diseñar, seguir y evaluar un proyecto educativo, el mismo que invita a los lectores a hacerse parte del progreso en base al conocimiento ya que el mismo está dirigido por distinguidos expertos del medio determinándose como altamente beneficioso para todo aquel involucrado en el ámbito educativo con un amplio deseo de superación y aplicación de conocimientos.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación.**

El ser docente, tomado como práctica intelectual y profesional, definitivamente es tomado como relaciones humanas. En este sentido, es indispensable una formación personal que conduzca a un cuestionamiento sobre sí mismo, sobre los deseos de poder y control en juego durante su ejercicio profesional: una formación permanente que permita analizar la trascendencia de la entrega educativa; mediar ansiedades, angustias, placeres y displaceres, pero, sobre todo, comunicarnos con quienes comparten las mismas inquietudes y enfrentan los mismos problemas, ya que fuimos asignados o elegimos desempeñar la misma tarea de ser profesores. De acuerdo con Peñaloza (2009), partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados. Esto nos lleva a pensar que la calidad de un docente depende de su capacitación acorde a las necesidades que enfrente ya que debemos recordar que cada conglomerado es diferente y cada uno de ellos mantiene costumbres y tradiciones que son un reto a considerar para impartir educación por parte del docente.

La innovación implica no sólo reorientar el contenido del conocimiento, facilitando su adquisición y comprensión, que es lo que le da verdadero sentido (Carbonell, 2001), el profesor no puede ser extraño a las reflexiones generales de la vida ni a los problemas del presente. Si actúa únicamente por su destreza en el manejo de lo técnico, o en el sólo dominio de un campo específico, puede encerrar su acción en una pobreza de ideales o fines superiores, y este fin superior es el de tener capacidad para convertir lo difícil en algo muy sencillo y divertido.

### **1.1.1 Concepto.**

Mantener la cultura y proyectarse a un mundo globalizado con todas las herramientas tanto intelectuales como morales es obra de un maestro ( Alarcón 2005) Se concibe que la formación de un docente es un proceso de que pone en práctica la parte social, mediante la cual los sujetos en este caso los docentes, asimilan, transmiten, ensayan teorías y experiencias educativas con el único propósito de transformarlas y compartirlas a seres humanos que dirigirán los rumbos de la sociedad moderna manteniendo los valores y creencias que los hacen únicos.

### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

La docencia es una profesión muy complicada la cual se centra en la enseñanza la cual se entiende como la transmisión de la cultura de una manera correcta y consolidada. “La formación docente es un proceso integral que tiene de la construcción y apropiación crítica de las herramientas conceptuales y metodológicas para el desempeño profesional” (comisión mixta anphe-cucen 2011 p. 2) Con lo que se concibe que un docente debe de apropiarse del conocimiento para posteriormente experimentar los mismos con mecanismos de extrapolación de sapiencias. Barraza (2010) menciona que los docentes tienen cuatro tipos de necesidades formativas: 1. Dominio del contenido científico, 2. Relacionar contenido con realidad social, 3. Conocimiento de sus estudiantes y 4. Conocimiento de metodología y didáctica.

El dominio del contenido científico se lo considera fundamental en la profesión de un docente ya que en base a ello se valorará la destreza de análisis de respuesta del profesor ante cuestionamientos del discente. Cano García (2007) al referirse a las diferentes clasificaciones de competencias docentes, en todas ellas señala con distintas denominaciones , el dominio de contenidos: competencia académica, manejo de los componentes, adquisición de conocimientos, competencia cultural, lo cual nos lleva a pensar que el dominio de contenidos está relacionado a una competencia de enseñanza y aprendizaje, es muy común oír en las universidades en las que nos formaron la frase: *No se puede enseñar lo que no se sabe*, lo que nos conlleva primero a prepararnos para el dominio académico (saber lo que se enseña) y el dominio metodológico (saber cómo se enseña) lo cual definitivamente no evitará cometer errores extraordinarios.

Telmo (2011) menciona que el análisis de un contenido es aplicable a la realidad social, estos términos presionan a que un docente debe tener claro la realidad social en donde trabaja, cuáles son sus ideales, creencias e inconsciente colectivo, para que en base en ello, relacione los contenidos y busque la manera adecuada de transmitir los mismos sin repercutir en el pensamiento colectivo, al no realizar este tratamiento puede repercutir en malos entendidos que desembocan en rechazo.

Como docente la tercera necesidad es fundamental, los estudiantes son la razón de nuestro trabajo, y como son seres humanos que vienen de distintas situaciones sociales tienen una gran diversidad que descubrir como aprende cada uno es un trabajo fantástico pero cansado. “Al ver a los estudiantes no nos podemos escapar a las preguntas ¿Quiénes son?, ¿Qué hacen?, ¿Por qué van a la escuela?, ¿Qué les gusta?, ¿Qué esperan? (Gómez, Ramos 2007 p. 7) Al leer estas preguntas comprendemos que el curso de los



estudiantes está en nuestras manos y necesariamente debemos comprender la realidad de cada uno de los para poder abordar en su vida y en su porvenir.

Comprender la metodología y la didáctica si es un reto ya que por experiencia cuando se ingresa a un aula y se enfrenta a los estudiantes lo planificado en metodología pasa a segundo plano y tengo que realizar una mezcla de técnicas para que el conocimiento llegue a los estudiantes. López (2007) manifiesta que no es solo necesario llevar un conjunto de contenidos y un material didáctico al aula para enseñar ya que el docente debe ser un mago en el aula para llevar en ese instante un contenido tan complejo y convertirlo con la metodología adecuada en algo maravilloso de aprender que será recordado por el alumno a cada instante.

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

Para Suarez S.(1990 p29):

La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades.

Lo mencionado nos da a entender que el objetivo básico de las evaluaciones es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas, estos resultados son utilizados después para acciones tales como la planificación de búsqueda de soluciones para lo planteado.

Para evaluar las necesidades formativas debemos recoger la información para lo cual se sugiere utilizar el metodología cualitativa (entrevistas), ya que la entrevista tiene un enorme potencial para permitirnos acceder a la parte mental de los docentes, pero también a su parte vital a través de la cual descubrimos su cotidianidad y las relaciones sociales que mantienen. La entrevista como instrumento de evaluación también nos permite tener un contexto social y cultural más amplio el cual tenemos que interpretar para poder sacar resultados.

Menciona Monroy S. (2009), se pueden clasificar las entrevistas según un continuum que admita en cada lapso los tipos más extremos: un polo máximo de libertad y profundidad y un polo mínimo y entre ellos los intermedios, acorde con esto en primer lugar está la entrevista clínica psicoanalítica psiquiátrica la cual da pocas preguntas al entrevistado mediante un monólogo se recibe la información la cual debe ser registrada minuciosamente, en segundo lugar se encuentra la entrevista profunda en el cual el entrevistador sugiere el campo a

investigar y tienen cierta libertad en las respuestas del entrevistado en tercer y cuarto lugar está la entrevista de respuestas libres y la entrevista centrada a pesar de que se trata de diferenciarlos pero hay una similitud y su especificidad no es evidente ya que tienen numerosas preguntas lo que da una orientación flexible, lo que puede ser evidente es que la entrevista centrada tienen por objeto la atención en una experiencia, su método es más estricto que el de respuestas libres ya que la elección de los encuestados y los objetivos son más precisos, en quinto lugar está la entrevista de preguntas abiertas la cual realiza preguntas precisas redactadas previamente y se sigue un orden previsto y el encuestado responde con plena libertad dentro del margen de la pregunta y finalmente en sexto lugar está la entrevista de preguntas cerradas la cual es más estructurada ya que utiliza un cuestionario estandarizado con preguntas redactadas de antemano con un orden el encuestador debe respetar y la respuesta es con una elección limitada.

También en la evaluación de las necesidades formativas debemos utilizar métodos cuantitativos (cuestionarios) ya que nos permiten mediciones más precisas con preguntas diseñadas, además permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera genera información nada confiable. Por esta razón el cuestionario es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir. Carril (2003).

El cuestionario puede aplicarse a grupos o individuos estando presente el investigador o el responsable de recoger la información o puede enviarse por correo a los destinatarios seleccionados en la muestra, debido a su administración se pueden presentar problemas relacionados con la cantidad y la calidad de los datos que se pretenda obtener para el estudio. Algunos problemas asociados con el envío de los cuestionarios podría ser que no fuesen devueltos, los consultados pueden evadir la respuesta y algunas preguntas. O no darle la importancia necesaria a las preguntas proporcionadas. Por ello y otros factores más el instrumento que se use para la recolección de datos debe ser objeto de una cuidadosa elaboración.

Las ventajas de este medio de evaluación son: su costo relativamente bajo, su capacidad para proporcionar información sobre un mayor número de personas en un período bastante breve y la facilidad de obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos. Osorio (2010)

Avilés (2009) menciona que si el investigador decide utilizar la observación regulada, la entrevista o el cuestionario y otra fuente de información secundaria como método de

recolección de datos, debe elaborar un instrumento para obtener la información que requiere, siendo el formulario el que se emplea más frecuentemente.

Ahora bien si tomamos en cuenta la entrevista y la encuesta son dos medios muy utilizados para evaluar ya que nos proporcionan información que los podemos comparar con estándares pre establecidos para ver el cumplimiento de las metas.

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

De esta manera, el profesor que enseña con tecnologías de la información y la comunicación debería tener en cuenta que está ocupando un nuevo rol. Nelli (2011), apunta que el proceso de innovación tecnológica exige un perfil del enseñante con funciones como:

Asesor y guía de autoaprendizaje.

Motivador y facilitador de recursos.

Diseñador de nuevos entornos de aprendizaje con Tics.

Adaptador de materiales desde diferentes soportes.

Evaluador de los procesos que se producen en estos nuevos entornos y recursos.

Concepción docente basada en el autoaprendizaje permanente sobre o soportado con TIC.

El docente, por lo tanto, ya no es un mero transmisor de saberes técnicos, sino que se convierte en un tutor, un “acompañante” en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigido al trabajador, de modo que la enseñanza esté centrado, fundamentalmente, en el alumno, como auténtico protagonista del proceso.

Ante el nuevo rol del profesor, sus competencias básicas también se ven modificadas. Por lo que tendría que adquirir estas competencias para conseguir la calidad de la que hacemos referencia anteriormente.

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

Existen diversos modelos para el análisis procedente de los ámbitos de la formación y la intervención que nos pueden ofrecer valiosos puntos de referencia.

Paz (1994) menciona que el modelo de Rossett tiene cuatro elementos fundamentales:

1. situaciones desencadenantes: De donde partimos y hacia dónde vamos
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
3. Fuentes de información.
4. 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, en donde las discrepancias se identifican en términos de resultados, no de procesos ya que proporciona datos importantes para la generación de soluciones y toma de decisiones.

Paz (1994) también menciona sobre el modelo de Kaufman el cual se desarrolló en torno a la planificación de las organizaciones con un complejo proceso de 18 pasos en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades. Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser en torno a entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades.

Además (Paz et al., 1994) menciona que este modelo tiene las siguientes etapas:

1. Toma de decisiones de planificar.
2. Identificar los síntomas del problema.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades.
5. Determinar las condiciones existentes en términos de ejecuciones medibles.
6. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución medible.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de planificación.

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

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

Pérez (2013) manifiesta que el modelo de Cox se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios, este modelo se utiliza para la contratación de profesionales para la resolución de problemas a tratar de igual manera da importancia al estudio del contexto social para la búsqueda de información y delimitación del problema.

El modelo de Cox se exponen las vías estratégicas para la resolución de problemas, se igual manera, hace referencia a las estrategias a utilizar y el éxito para conseguirlas.

El deductivismo el más acertado en esta investigación implica que la estadística y el conocimiento empírico son tan transitorios que no vale la pena y que un primer análisis deductivo puede proporcionar una mejor comprensión de un determinado fenómeno. Este

método se trata de un procedimiento que consiste en desarrollar una teoría empezando por formular sus puntos de partida o hipótesis básicas y deduciendo luego su consecuencia con la ayuda de las subyacentes teorías formales. En el método deductivo, se suele decir que se pasa de lo general a lo particular, de forma que partiendo de unos enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares, pudiendo ser axiomático-deductivo, cuando las premisas de partida están constituidas por axiomas, es decir, proposiciones no demostrables, o hipotéticos-deductivo, si las premisas de partida son hipótesis contrastables.

Mediante este método se puede detectar las necesidades de los docentes ya que parte de los postulados iniciales para determinar las fuentes en donde se producen los problemas para después determinar alternativas de solución para mejorar el sistema.

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

Al realizar el análisis de las necesidades de formación vamos a proceder a verlos en tres aspectos: Análisis organizacional, análisis de la persona, y análisis de la tarea educativa.

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

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

De la Barca (2013) sostiene que la espina dorsal de la sociedad actual son los medios de comunicación. De manera que participan cada vez más en nuestra representación de la realidad y hasta se puede decir que son los verdaderos artífices de ella. Son los medios los que difunden velozmente los acontecimientos, al mismo tiempo que éstos tienen lugar. Por lo que es por esto de la rapidez con la que se transmiten los “hechos” que es imposible tomar distancia, comprender y reflexionar, pues tales acciones son opuestas al vértigo que provoca lo inmediato, por lo que nuestra realidad es una violencia silenciosa. Una violencia silenciosa y sutil.

De esta manera la realidad educativa no está centrada en las aulas sino en el entorno social tecnológico el cual lleva de la mano las conciencias de miles de jóvenes que forman su inconsciente en base a estas nuevas creencias.

La transformación institucional deberá propiciar un cambio en el paradigma del modelo educativo de tal forma que implique el cuestionamiento del modelo social en el que se fundamenta y que conduzca a las universidades a otros modos de pensar, de organizar, de producir y transmitir los saberes. Colmenares (2008)

Lo que nos lleva a pensar que el futuro de la educación está en la tecnología pero los llamados enseñar cómo utilizarlos en beneficio de los jóvenes son los maestros quienes deben cambiar su forma de pensar, producir y transmitir conocimiento.

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

García J (2010) menciona que las metas organizacionales nos dan los puntos de partida para realizar cualquier actividad en la institución, por lo que las metas organizacionales responden a la razón de ser de la institución, el planteamiento de estas metas deben ser el resultado profundo del análisis situacional del colegio, en el cual se observan las condiciones. Un objetivo organizacional es una situación o imagen deseada que la institución desea lograr.

Valda (2011) nos da a conocer que acorde al alcance en el tiempo podemos definir las metas organizacionales en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

Las metas a largo plazo están basadas en las especificaciones de los mismos, 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 un colegio. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

Las metas a mediano plazo son los objetivos tácticos de la institución 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.

Las metas a 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 del colegio ya que son los objetivos que cada profesor, director o empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la institución. 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 para que sean prácticos. Parmelee (1999).

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

Para el cumplimiento de la misión institucional, y especialmente en lo referido a las condiciones propias de la modalidad de la educación el colegio debe contar con la Vicerrectoría de medios y mediaciones Pedagógicas, responsable de dirigir, diseñar, producir y administrar los medios y mediaciones pedagógicas propias de la educación abierta y a distancia, a través del diseño y ejecución de planes, programas y proyectos que respondan a la misión, objetivos y responsabilidades sustantivas institucionales que le correspondan.

Mejía J. (2013) nos da a conocer que las instituciones para una actividad educativa integral necesitan los siguientes recursos:

Recursos humanos; los cuales están constituidos por los docentes, personal administrativo y de servicio, son aquellos que mantienen en alto el funcionamiento de la institución.

Recursos materiales; los cuales son la infraestructura misma con los salones, laboratorios, canchas, baños, teatros, etc. Luego tenemos en este mismo nivel a los materiales tecnológicos como las computadoras, proyectores, carteles, pizarrones, bancas, etc. Hay que notar que sería lo ideal que contará con todos estos recursos, pero si es necesario que funcione lo puede hacer con los recursos básicos.

Recursos organizativos; consiste en la estructuración por ciclos con un coordinador, junto a los componentes del equipo directivo, de la Comisión de Coordinación Pedagógica, órgano del que dimanan las directrices educativas del Centro. Brunet (2004)

Recursos sociales y medicinales; hoy en día la educación no solo se da en el aula, también tienen que salir a observar lo que sucede en la ciudad por lo que los convenios y contactos con otras instituciones ayudan al desarrollo del alumno, si el colegio no cuenta con un centro médico es necesario un convenio con un centro médico más cercano.

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

“La labor de movilizar e influenciar a otros para articular y lograr las intenciones compartidas de la escuela.” (Leithwood 2009). Considera el liderazgo como una manipulación pero con buenas intenciones para el logro de las metas en beneficio de la escuela.



Vargas (2003) menciona que existen los siguientes tipos de liderazgo educativo:

**Carismático:** alguien que inspira confianza e identificación con la organización **Afectivo:** Líder que siempre está pendiente de los demás dándole su protección y guía.

**Anticipador:** Líder práctico que tiene planificado su proceder y da los pasos a seguir al resto del grupo.

**Profesional:** Promueve el curso de una institución en base a su formación y produce sin importar los riesgos.

**Participativo:** Promueve el trabajo grupal en todos los ámbitos para el cumplimiento de sus metas e integración del equipo.

**Cultural:** Forja su criterio en llevar a cabo todas las actividades acorde a la realidad cultural de la región.

**Formativo:** Piensa en el crecimiento de la institución en cada día se debe dejar cimentado algo nuevo en su gestión.

**De gestión:** Líder que tiene programado cada uno de sus gestiones y los lleva a cabo con la debida anticipación y con los involucrados de la misma.

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

Ministerio de Educación (2013) manifiesta que el nuevo bachillerato ecuatoriano es el Bachillerato General Unificado (BGU) el cual fue creado por el Ministerio de Educación (Min Educ) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado *tronco común*, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Se ha elegido a este bachillerato ya que el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaban que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Bunces (2012) menciona que con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas, además el bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan y finalmente con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

Acorde al Ministerio de Educación (2013) se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- **Pensar rigurosamente.** Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- **Comunicarse efectivamente.** Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y

por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.

- **Razonar numéricamente.** Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- **Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.** Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- **Comprender su realidad natural.** Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- **Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.** Según Profesores Unidos para Informar y servir (2011) se debe investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- **Actuar como ciudadano responsable.** Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.
- **Manejar sus emociones en la interrelación social.** Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.

- **Cuidar de su salud y bienestar personal.** Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- **Emprender.** Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- **Aprender por el resto de su vida.** Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa.

El Ministerio de Educación del Ecuador (2013) además menciona que todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo:

“Bachiller de la República del Ecuador, con mención en Electromecánica Automotriz”

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. Acosta (2012). En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida.

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

Ministerio de Educación (2013) da a conocer que una de las reformas educativas es la LOEI la cual profundiza las funciones y competencias de un superministerio que se denomina como Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional , que además se perfila como el único organismo facultado para diseñar y controlar los procesos educativos del país. Todas las políticas, los estándares, los indicadores de calidad y los procesos de

evaluación, serán definidos por este organismo. Sin embargo no se menciona nada sobre un procedimiento de rendición de cuentas del mismo.

El reglamento necesita incorporar mandatos constitucionales que demandan procesos participativos para la elaboración y ejecución de políticas públicas.

El nuevo cuerpo legal no contempla nada acerca de roles y funciones del Consejo Nacional de Educación, organismo creado por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), cuya función esencial es la creación de políticas. Tampoco señala la elaboración de un proyecto educativo nacional o un plan nacional de educación.

Vidal (2013) Establece un modelo de gestión desconcentrada para el manejo del sistema educativo nacional, a través de la categorización en zonas, distritos y circuito que están supeditados al Ncaen, que por lo tanto corren el riesgo de convertirse en figuras altamente administrativas, alejándose del sentido pedagógico de la educación.

La creación de currículos nacionales desarrollados por el Ncaen que pueden ser complementados y adaptados por las instituciones educativas, es un aspecto positivo ya que puede fomentar la creatividad y la innovación desde cada una de las instituciones que los implementen. No obstante, todo este potencial se ve coartado en el mismo Reglamento, pues la implementación de estos currículos está autorizada exclusivamente por el Consejo Académico y la autoridad zonal.

Finalmente es importante señalar el riesgo de que el Sistema Nacional de Evaluación carezca de la autonomía e independencia requerida.

El Contrato Social por la Educación insiste en que actores educativos reflexionen y promuevan el debate sobre el Reglamento, para avizorar el tipo de Estado y de sociedad que espera el gobierno a través de la educación.

En cambio el reglamento concreta, norma y hace operativos los preceptos estatuidos por la LOEI. Muestra un enfoque de respeto de derechos pero también rescata la importancia del cumplimiento de deberes, rompe con los viejos paradigmas para asegurar mejores aprendizajes, establece al estudiante como el centro de la gestión del sistema educativo y contribuye a revalorizar la profesión docente.

Educiudadania (2013) menciona que entre las novedades que trae la normativa vigente desde hoy se encuentra la exigencia de cumplimiento de normas internacionales de honestidad académica por parte de todos los miembros de la comunidad educativa, ya que

el presentar como propios productos académicos o intelectuales que no son el resultado del esfuerzo personal no es ético y ciertamente no promueve el aprendizaje. De esta manera, se busca una futura ciudadanía más honesta, más exigente y más responsable.

El Consejo Nacional de Educación (2006) menciona que otra cambio es El Plan Decenal de Educación 2006-2015 (PDE) el cual es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

(Educiudadania et al., 2013) nos da a conocer que el Plan Decenal de Educación es una política de Estado con gran legitimidad social, ya que fue aprobada por cerca del 70 % de los votantes ecuatorianos en plebiscito nacional y luego ratificada con la aprobación de la Constitución del Ecuador en el año 2008. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. Es también un instrumento estratégico de gestión y una guía que da perspectiva a la educación para que, sin importar qué ministro o ministra ocupe el cargo, las políticas sean profundizadas. Si bien el Plan Decenal es el producto concreto de una construcción ciudadana que requiere de la vigilancia de la sociedad civil para y durante su ejecución, la generación de propuestas por parte de los ciudadanos que apoyen y fortalezcan la concreción del PDE ha sido hasta ahora muy limitada. El objetivo es, entonces, potenciar las capacidades existentes, y propiciar así la generación de propuestas mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa (Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial, entre otros), y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio de 2006.

Luego, el Plan Decenal se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex ministros y ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el 26 de noviembre de 2006 el entonces Presidente de la República convocó y puso a consideración de la ciudadanía, en una Consulta Popular, las ocho políticas educativas que fueron aprobadas por más del 66 % de los votantes.

## **1.2.2 Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la Formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa y promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos (Ley de Educación Nacional, artículo 71).

#### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente.**

Vezub (2005) A pesar de la importancia creciente que los gobiernos, programas de reforma educativa y los especialistas asignan a las políticas tendentes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado que deseamos. En la última década varios países de América Latina reformaron el currículum de la formación inicial de maestros, tanto en sus contenidos como en su estructura y fundamentos y comenzaron un proceso de reconversión y acreditación de las instituciones a cargo. Sin embargo subsisten serios problemas tanto en el funcionamiento de las instituciones como en el perfil de sus cuerpos docentes y en la organización, planificación y conducción del subsistema formador.

La formación profesional se enmarca en las materias que el docente debe saber para poder abarcar sin ningún problema su profesión y guiar a los estudiantes en su formación continua

en este contexto, los docentes modelan el proceso de aprendizaje para los alumnos y sirven de modelo de educando, gracias a su formación profesional permanente (individual y colaborativamente). En este caso, la escuela fomenta el desarrollo de la sociedad del conocimiento contemplada por la Comisión Internacional de la Educación para el Siglo XXI.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

Instituto Nacional de Formación Tecnológica (2009) 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.

#### **1.2.2.2 Formación continua.**

La expresión “desarrollo profesional” pretende superar la decisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes. Instituto Nacional de Formación Docente (2009)

La formación docente continua, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica, es así que el estado ecuatoriano a través del SIME promueve la capacitación continua a los docentes para su mejoramiento profesional de una manera continua y permanente.

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

Es indiscutible el papel del profesorado como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes. La Educación Superior se encuentra en un momento de cambios de gran relevancia, donde el profesorado adquiere un



protagonismo especial cambiando planes de estudios y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos y estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre profesores y estudiantes, entre directivos y servicios. Los profesores son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje y por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica. El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa. Como proponen Martínez E. (2012), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo.

Yen (2011) menciona que si bien es cierta la dificultad de encontrar al “profesor ideal” que se identifique totalmente con las características señaladas, si estamos atentos y observamos bien la realidad educativa que nos rodea, resulta más sencillo identificar profesionales excelentes preocupados por mejorar su práctica, sin que sean códice las condiciones adversas (elevada ratio, falta de coordinación, individualismos, etc.). A pesar de la indudable presión social, y ante el desconcierto que supone todo cambio educativo, como es el proceso de convergencia europea, observamos a profesionales que están preocupados por la realidad educativa, profesionales que reflexionan sobre su práctica diaria, que intentan aprender continuamente, que procuran realizar una labor coordinada y en equipo con el resto de la comunidad educativa con el objetivo de romper con la clásica dinámica del trabajo individual; encontramos a profesores y equipos que fomentan y unifican criterios de actuación conjuntos, que reflexionan y se coordinan sobre aspectos metodológicos, didácticos y organizativos (por ejemplo, el Programa Redes de la Universidad de Alicante, es una buena prueba de ello); encontramos a profesores que intentan que sus alumnos participen directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje; que crean un clima abierto, comprensivo y gratificante en sus aulas. En fin, encontramos a unos profesionales dispuestos a mejorar, a aprender y a interiorizar que la mejora de la calidad de la enseñanza, depende en gran medida, de su adecuada preparación personal.

#### **1 .2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.**

Martínez et al (2012) da a conocer que el proceso de selección y formación del profesorado, como de cualquier otro tipo de profesionales, precisa de una definición previa de las capacidades que el hombre ha de poner en juego para desempeñar con eficacia las tareas que le serán encomendadas y el tipo de preparación técnica que requiere. En lo que se refiere al docente, tales requisitos podemos agruparlos en los siguientes puntos:

## 1. Formación hacia la autodidaxia

La didáctica del adulto, aconseja al profesor liberarse completamente del principio equivocado de la «Escuela tradicional», de que es necesario dar al alumno la mayor cantidad posible de conocimientos, en el mínimo de tiempo posible. La didáctica del adulto exige que la «escuela» se fundamente exclusivamente sobre el método de investigación científica, por obra de los alumnos. No debe ser el profesor quien dé los conocimientos ya «digeridos», sino el alumno quien los conquiste después de haberlos «masticado».

Almino (2009) da a conocer que los conocimientos básicos constituyen la base sobre la que se construye la aptitud individual para el empleo. Se trata del ámbito del sistema educativo y de formación formal por excelencia. En la educación básica, es necesario encontrar un buen equilibrio entre la adquisición de conocimientos y las competencias metodológicas que permiten aprender por uno mismo. Son éstas las que hay que desarrollar hoy.

La aptitud para el empleo de un individuo, su autonomía, su posibilidad de adaptación está vinculada a la manera que podrá combinar estos diferentes conocimientos y hacerlos evolucionar. Aquí, el profesor se convierte en el agente y constructor principal de su cualificación: es apto para combinar las competencias transmitidas por las instituciones formales y las competencias adquiridas a través de su práctica profesional y sus iniciativas personales en materia de formación.

Salanova (s/f) menciona que la razón de esta posibilidad concedida a la educación del adulto, debemos buscarla en el hecho de que la capacidad operativa de la persona adulta se fundamenta en sus actos reflexivos. El acto de reflexión, sin embargo, no requiere una experiencia inmediata para ponerse en movimiento. Pero cuando la persona aprende, es la reflexión la que constata el grado de concordancia o de discrepancia entre el plan de acción propuesto y el éxito o fracaso conseguido. Por esto, para aprender algo, debe plantearse previamente con entera claridad la meta a que desea llegar, para después poder comprobar si la ha logrado o no, y en qué medida. De tal constatación surgirá el aprendizaje humano propiamente dicho, que permitirá al sujeto conocerse mejor a sí mismo y enunciar más objetivamente sus metas posteriores de conducta.

De esta manera, el adulto adquiere no sólo las experiencias de sus actos, sino que además va asimilando vivencialmente las leyes del aprendizaje humano, que se hallan a la base de su comportamiento. Es así como la persona, a medida que pasan los años, se vuelve cada vez más capaz de aprender y por lo tanto de cambiar sus conductas.

## **2. Integración en el grupo**

El profesor debe aprender, como todo adulto, en su mismo grupo de trabajo, insertándose de esta forma en un equipo y en la empresa en la que presta sus servicios. La empresa, por otra parte, debe contar con la organización de acciones formativas hacia su profesorado, ya sea facilitando cursos de reciclaje y perfeccionamiento como proponiendo reuniones periódicas de evaluación y formación hacia el aprendizaje del profesorado.

Las más eficaces acciones formativas son aquellas que parten de la misma situación de necesidad del profesor, en reuniones de trabajo y de evaluación, en equipo de trabajo con sus compañeros, en régimen de grupos operativos y tomando decisiones concretas sobre problemas de alumnos, de metodología o de eficacia. UCA (2013)

La creación y potenciación de grupos de trabajo en empresas formativas aumenta la eficacia didáctica, es reflejo fiel ante los alumnos de la coordinación del equipo y del buen funcionamiento de la empresa e intensifica la amistad y relación entre los profesores.

## **3. Formación hacia su inserción en la empresa**

El profesor, como otros trabajadores por cuenta ajena, o en el caso de trabajadores autónomos por su vinculación a un equipo, deben sentirse insertados en el centro formativo para el que trabajan. La imagen corporativa en las empresas de formación es en muy alto grado responsabilidad del profesorado.

Zeichner (1991) da a conocer que los profesores deben dar entre sí la imagen de coherencia con la empresa, siendo coherentes entre sí, coherentes con el objeto, los contenidos, de la formación (la intervención social y sus metodologías propias, animación sociocultural, educación de personas adultas, etc.) y coherentes, adecuados, con cada realidad concreta.

Las trayectorias formativas encaminadas al otorgamiento de títulos y certificaciones técnico profesionales se distinguen por brindar:

- a) Formación orientada a la apropiación por parte de los estudiantes de los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico-tecnológica, técnica específica, así como el desarrollo de prácticas profesionalizantes y el dominio de técnicas apropiadas que permitan la inserción en un sector profesional específico.
- b) Un saber técnico y tecnológico, con sustento teórico científico de base, que permita intervenciones técnicas específicas en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y

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

c) Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales determinadas que exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas, así como el conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales en los que se enmarca dicho desempeño.

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

Lozano M. (2012) menciona que los rasgos más característicos para un docente son:

##### **Cordialidad y cercanía**

Manifiesta que un maestro desde su primer encuentro con los que van a ser sus alumnos debe, ser Cordial, Cercano y lo más Simpático posible. No hay que olvidar que se va a encontrar con niños “expectantes”, algunos hasta ligeramente asustados ante el posible cambio de maestro, del que muchas veces no saben nada, en el nuevo curso que van a comenzar.

El maestro tiene que conseguir con su trato que los niños no tengan miedo a preguntarle y pedirle consejo cuando sea necesario. Si descontamos las horas de sueño, en algunos casos, el niño va a pasar más tiempo con el maestro que con sus padres, y a veces de forma mucho más intensa y comunicativa. Dejando aparte la relación de enseñanza-aprendizaje que van a tener y a la que haremos alusión cuando tratemos el perfil profesional del maestro, es fundamental “romper el hielo” en la necesaria relación humana que se va a establecer.

##### **Entereza y autoridad**

El autor piensa que es necesario destacar a la entereza y más aún la autoridad que ha de saber tener el maestro, por muy dura que suene la palabra. Especialmente, si las contraponemos con la Simpatía, el maestro ha de evitar “pecar” de ésta en exceso, por la facilidad que tienen los niños para “perder los papeles”.

El respeto que va a ser necesario en la educación global de los niños, tiene que mantenerse siempre como referente por parte del docente, y aunque éste habrá de ser mutuo, será el maestro, especialmente en los primeros cursos, quién tendrá que establecer los límites en el aula; y, para ello tendrá que saber mantenerse firme cuando sea necesario y cuando la distinción de su rol corra peligro, por supuesto, siempre lejos de cualquier signo de violencia. Luisa (2011).

## **Paciencia**

El maestro ha de ser paciente. Una de las bases de la educación actual es que no hay dos niños iguales. Sus ritmos de trabajo, sus comportamientos en clase y todos los factores externos que puedan afectar a su aprendizaje, provocan lógicos desfases en las necesidades temporales de aprendizaje de cada uno. Unos necesitarán más tiempo y otros menos para hacer las tareas y comprender lo visto en clase. Tenemos que ser pacientes por igual, tanto con los que terminan demasiado pronto y requieren algo más, como con los que necesitan más tiempo y que les repitamos de nuevo cualquier explicación. Nuestro apoyo ha de ser firme y constante y nunca tenemos que dar nada por perdido ni mostrarles una falta de confianza hacia ellos. Pérez (s/f)

## **Entusiasmo y entrega**

Aun acercándonos mucho a un rasgo profesional, yo hablaría aquí incluso de vocación. El maestro debe mostrar entusiasmo y entrega en su trabajo diario porque su materia de trabajo es lo más sensible del mundo, los niños, acreedores de todo el esfuerzo necesario por su parte. Si un maestro tiene vocación, su profesión le entusiasmará y se entregará al máximo y, como decía hace un momento, la paciencia no será algo que tenga que forzar artificialmente, porque estará cumpliendo una función que le llena. Lozano (2012).

Al igual que debería ocurrir, por ejemplo, con los médicos, y aunque por motivos distintos, los maestros no hacen un trabajo rutinario que puedan desarrollar fríamente, sin humanidad y sin pasión, ni siquiera basta con que el entusiasmo se sienta por dentro, porque es algo que tienen que transmitir. Los alumnos, en este caso, deben de ser conscientes en todo momento de que se les está tomando en serio y de que el maestro no está, simplemente, cumpliendo un horario y deseando terminar su “trabajo” para irse pronto a casa.

Tal vez, de los rasgos comentados hasta ahora, sean estos últimos de los que más carecen muchos maestros en la actualidad. Y ni la sobresaturación y desproporción de alumnos en las aulas, ni la falta de medios en algunos colegios, deberían ser excusa para ello.

## **Humildad**

Antes hablaba de respeto y autoridad, y es evidente que se van a dar momentos donde estos rasgos son muy necesarios, como ya hemos visto. Pero al igual que contraponía dichos rasgos con la simpatía, para mantener un equilibrio correcto, también hay que saber ser humildes cuando sea pertinente.

La humildad puede ser hasta positiva para mantener el respeto y la autoridad, porque aumentará la confianza de los niños en su maestro como referente en el aula, que también es humano y también se equivoca.

Son muchas las tareas y exámenes que tendrá que corregir, y por su lógica cualidad humana, en ocasiones se producirán errores que habrá de subsanar con humildad y rapidez. Es un valor muy importante que ha de transmitir a sus alumnos también en su actitud cotidiana ante ellos. “Yo no soy un ser superior a vosotros, y lo que digo no va a misa, sino que soy humano y también me puedo confundir”. Belda (2011)

### **Facilidad de comunicación**

Sarria (s/f) indica que el maestro debe tener lo que coloquialmente se llama, “Don de palabra”. No hay que olvidar que en el proceso comunicativo que se establecerá cada día en el aula, él desempeñará la mayor parte de las veces el papel de “emisor”. Pero también será a menudo “receptor” y recibirá constantes respuestas que, sobre todo en los primeros cursos de los niños, no siempre estarán claras, a veces incluso serán tremendamente confusas, y él las debe saber interpretar en la medida de lo posible para poderles corregir positivamente.

Además, no hay que olvidar que sus alumnos no serán sus únicos interlocutores. Se tendrá que comunicar periódicamente con sus padres, tanto colectiva como individualmente, y deberá hacerlo con fluidez y propiedad, porque esa misma seguridad y entusiasmo que debe transmitir a sus alumnos, la debe mostrar, en mayor grado si cabe, cuando se comunique con sus progenitores, que a veces acudirán “a la defensiva”, justificadamente o no, a las reuniones.

Igualmente, las reuniones y participaciones en los equipos docentes del colegio, donde tendrá que participar activamente, serán otro “campo de batalla” donde tendrá que mostrar una adecuada fluidez verbal.

### **Creatividad y decisión**

Son dos rasgos diferentes, pero he preferido comentarlos juntos, porque de nada le sirve a un maestro ser creativo a la hora de enfrentarse a situaciones de difícil solución o de hacer propuestas didácticas interesantes, si no tiene la capacidad de decisión suficiente como para llevarlas a cabo.

El maestro se va a encontrar a menudo con situaciones en las que, con los recursos establecidos o habituales, no será capaz de encontrar soluciones rápidas o eficaces. Es

aquí donde su creatividad e imaginación va a ser importante para “sacarse de la manga” propuestas de solución viables. Esta creatividad también le resultará muy útil a la hora de hacer planteamientos didácticos novedosos o interesantes, aunque en este caso estaríamos hablando de la aplicación de la creatividad a su perfil profesional.. Villegas (1985).

Pues bien, tanto en un caso como en otro, así como en situaciones totalmente ajenas a la creatividad, ha de tener suficiente capacidad de decisión para llevar a cabo sus propuestas. Esta capacidad le será igualmente necesaria cuando tenga que solicitar medios o equipos necesarios y disponibles para mejorar su trabajo.

### **Ser abierto y reflexivo**

Al igual que es importante la creatividad cuando las buenas ideas parten de él, no siempre va a ser así, sino que, por el contrario, el maestro va a ser el receptor de ideas creativas, a veces aparentemente disparatadas, pero no por ello y en todos los casos faltas de interés. En estos casos es importante que se muestre abierto y reflexivo para valorar la viabilidad de las ideas propuestas antes de descartarlas de entrada. Brubacher, Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (2002).

De la misma forma, en su relación directa con sus alumnos, muchas veces recibirá respuestas ambiguas, pero no del todo imprecisas, que tendrá que saber valorar en función del contexto y la situación personal de los niños. Es importante mencionar también que esa actitud, si hace bien su trabajo, también la puede transmitir positivamente a sus alumnos a la hora de que puedan utilizar “sus propias palabras” para responder a cuestiones que se les planteen.

Lo mismo ocurre con su capacidad de reflexión. No va a tener que imponer conceptos de difícil comprensión a sus alumnos “porque sí”, sino que debería ser lo suficientemente reflexivo como para analizar y plantear las cuestiones paso a paso y de forma lógica, para favorecer un aprendizaje eficaz y duradero. Y debería saber transmitir a un tiempo, con el ejemplo, esa capacidad reflexiva a sus alumnos.

### **Capacidad de trabajo**

Bedolla (2008) sugiere que hay que romper con el tópico de que el trabajo de maestro es una tarea fácil. Nunca debería haberlo sido. Estamos, o deberíamos estar, lejos del maestro que se sentaba o se sienta en la mesa a leer el periódico o, en su versión moderna, a navegar o “naufregar” por internet, con temas personales o ajenos a su función docente,

mientras los niños hacen sus tareas, sin preocuparse de las necesidades individuales de cada uno de ellos. Aún durante las tareas individuales, siempre requieren de nuestra observación y apoyo, y eso no quiere decir que en un momento dado no podamos hacer simultáneamente otras tareas que nuestro trabajo requiere, como el de buscar información o datos para enriquecer una próxima explicación, corregir ejercicios, planificar la siguiente clase, etc. pero, siempre, sin dejar de estar pendientes de la clase.

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

La Pedagogía posee un cuerpo categorial, su estructura y cuerpo categorial está sujeto a cambios que operan en las ciencias, que van desde la redefinición de su objeto de estudio hasta la forma de obtención del conocimiento científico. Pagani (2003).

En la misma línea argumental, el término profesional y sus derivados en palabras de Contreras (1997: 17) no son ni mucho menos expresiones neutras, sino que esconden en su seno opciones y visiones del mundo y el papel de la educación. La enseñanza no se puede definir sólo descriptivamente por lo que nos encontramos como práctica real de los docentes en las aulas, ya que, como todo en educación, se define también por su aspiración y no sólo por su materialidad. El objetivo último de la escuela es el de integrar a los nuevos miembros en la sociedad y, en su medida, intentar mejorar esta. La profesionalización, entendida como la pertinencia de cualquier acto educativo en el logro de su fin, es una categoría que opera a nivel social, en el ámbito de los niveles de educación, ya sea escolarizada o informal, en el mundo de la escuela, en la comunidad y en el mundo laboral.

García y Montero (2009), agrupan las diferentes acepciones del término en torno a cinco ideas o formas de entender la profesión docente:

Profesionalismo clásico; se fundamenta en la comparación de la enseñanza con las profesiones con alto estatus social (medicina, derecho, etc.). Estas se caracterizan por tener un conocimiento profesional común o cultura técnica compartida, una ética hacia el servicio a los clientes y la autorregulación por sus propias organizaciones.

Profesionalismo flexible; si en el modelo clásico la base de la profesión se sitúa en el conocimiento científico como señalamos en el punto anterior, en la concepción flexible de la profesionalización la clave está en la cultura de colaboración que surge en las comunidades de prácticos. Así, dado que el conocimiento científico base sobre la educación entendido en el sentido que tiene en las ciencias naturales- presenta problemas epistemológicos, se promocionan comunidades de profesionales que trabajan colaborativamente.



Profesionalismo práctico; el profesionalismo práctico intenta dar dignidad y estatus al conocimiento práctico que las personas tienen de la tarea que realizan. La validez y pertinencia de la experiencia docente, en otros momentos vista como una debilidad de la profesión, es considerada como fundamental y una fuente válida de conocimiento.

Profesionalismo expandido; una cuarta idea sobre la profesionalización docente se nos presenta en términos de contraposición entre expansión y regresión. De forma un tanto maniquea se presenta la imagen de un profesional en regresión como limitado al aquí y ahora, con habilidades derivadas de la experiencia.

Profesionalismo complejo; el argumento que fundamenta esta quinta orientación de la concepción del profesionalismo docente se basa en que las profesiones deberían juzgarse por la complejidad del trabajo que realizan, situando la enseñanza en esta categoría. Esta complejidad se apoya en que se necesitan habilidades de resolución de problemas, la implementación de estrategias de aprendizaje cooperativo y habilidades de pensamiento complejo.

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

En la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas y de comunicación con sus alumnos. No se debe conformar con ser únicamente transmisor del conocimiento, porque de esta manera sería perder el tiempo de los actores educativos. Martínez (2002).

Como nos podemos dar cuenta un profesor no tiene las capacidades para transmitir los conocimientos en cualquiera de los niveles educativos: inicial, básica, bachillerato, universidad, etc., ya que cada uno de estos niveles se enmarcan en diferencias de carácter pedagógico que hacen que el docente necesite ir a una capacitación estrictamente para cada nivel. Así por ejemplo un profesor que desee dar clases en la escuela básica debe conocer los contenidos básicos, metodología acorde a la edad, el nivel de lectura que están sobrellevando, las expectativas de orden emocional, y aún más el nivel emocional en el que se encuentran. No es fácil dar clases ya que si alguien se considera que lo sabe todo y da clases en la universidad y decide ir a enseñar a niños de primaria se encontrará en dificultades de carácter pedagógico.

### **1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la Comunicación\_ TIC en los procesos formativos.**

Domínguez (2012) menciona que Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (ordenadores, equipos multimedia, redes locales, Internet, T.V. digital...) que podríamos definir de forma operativa como sistemas y recursos para la elaboración, almacenamiento y difusión digitalizada de información, basados en la utilización de tecnología informática, están provocando profundos cambios y transformaciones de naturaleza social y cultural, además de económicos. Hasta tal punto el impacto social de las nuevas tecnologías es tan poderoso que se afirma estamos entrando en un nuevo periodo o etapa de la civilización humana: la llamada "sociedad de la información y del conocimiento".

Las TIC facilitan la comunicación en la escuela y proporcionan un acceso a la información lo cual implica un cambio en el proceso metodológico de enseñanza para lo cual se deben de adaptar a estas herramientas. La interacción es un elemento básico en el proceso formativo en las aulas por lo que se debe considerar este aspecto al utilizar la tecnología. Flores.

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

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

El papel del gestor en los centros educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo.

El director planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas. Magdaleno (2011).

Además, tener capacidad para resolver los problemas en forma racional y conocimientos del personal, alumnos y de las características sociales, culturales y económicas del medio.

El administrador educativo se enfrenta a una conectividad mayor entre educación y los cambios en el patrón de desarrollo económico y social, pues la educación será clave para la innovación, el progreso tecnológico, la competitividad económica, la protección de la biodiversidad y los ecosistemas, la equidad social, la paz, la convivencia democrática y la justicia social; así como la formación de los valores de una nueva ciudadanía.

El gestor educativo debe aceptar la investigación educativa, como una fórmula para garantizar la continuidad y la innovación que conllevarán al mejoramiento continuo del

proceso, además de la existencia de coherencia entre todos los componentes del sistema, a saber: los principios que sustentan las fuentes filosóficas, los contenidos, los procesos cognoscitivos y los valores, plasmados en los planes y programas, así como los demás recursos didácticos.

Para esto, el director debe involucrar, bajo un concepto de proceso ampliado a todos los actores del proceso educativo, con ello toma en cuenta los fines de la Política Educativa, que establece "La coherencia y la coordinación de los aspectos mencionados... es un trabajo de construcción diaria y consciente de educadores... administradores (y demás involucrados) del sistema educativo" Ball (1990).

El administrador debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario, y hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, materiales y físicos.

La transformación se gesta en la institución y no en ninguna otra instancia del mismo, que para lograrla los administradores debe romper los viejos paradigmas y tomar la bandera de la excelencia y la calidad, abocándose con profesionalismo y entrega a producir el cambio.

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

El profesor tiene un papel determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje: es un mediador entre el currículo y sus destinatarios entendiendo que estos destinatarios son también mediadores de su propio aprendizaje. Tejada (2001)

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

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

educativo. Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.

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

La responsabilidad de educar a los hijos ha recaído durante muchos años en el grupo familiar y progresivamente, la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la tarea y la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas y de preparar su futuro en el seno de la sociedad.

La familia es para el niño su primer núcleo de convivencia y de actuación, donde irá modelando su construcción como persona a partir de las relaciones que allí establezca y, de forma particular, según sean atendidas sus necesidades básicas Brazelton y Greenspan (2005). Este proceso de construcción de su identidad se dará dentro de un entramado de expectativas y deseos que corresponderán al estilo propio de cada núcleo familiar y social.

Los padres como primeros cuidadores, en una situación “suficientemente” buena, establecerán un vínculo, una sintonía con el niño/a que les permitirá interpretar aquellas demandas de atención y de cuidado que precise su hijo en cada momento. Las prácticas educativas parentales no sólo son la primera influencia para el niño y la niña sino también la más significativa ya que muestran la manera en que los niños son educados y tratados por sus padres según algunas investigaciones como las de Ainsworth y Bell (1970).

Según Galdames (2005) los buenos tratos a niñas y niños aseguran el buen desarrollo y el bienestar infantil y son la base del equilibrio mental de los futuros adultos y, por tanto, de toda la sociedad. El punto de partida de los buenos tratos a la infancia es la capacidad de madres y padres para responder correctamente a las necesidades infantiles de cuidado, protección, educación, respeto, empatía y apego. La competencia parental en estos aspectos vitales permite que las niñas y los niños puedan crecer como personas capaces de tener una buena autoestima y de tratar bien a los demás.

Es evidente que la familia juega un papel fundamental al ser el contexto en el que las niñas y los niños establecen sus primeros vínculos afectivos, en donde aprenden las primeras cosas y en donde el mundo comienza a cobrar sentido. También es cierto, que la red social de apoyo de la cual disponía la familia (abuelos, vecinos,...) que de alguna manera ejercía una función de coparentalidad, ha ido mermando su presencia debido a transformaciones socioculturales de diversa índole como la pérdida de la primacía del modelo familiar, la incorporación de la mujer al mundo laboral extra doméstico, el retraso en la edad de la maternidad, el cambio en las tipologías familiares, el incremento en la esperanza de vida. Y

cada vez existe más conciencia social de que el cuidado de la primera infancia debe hacerse de forma diferente a como se realizaba tradicionalmente.

Vila (2006) en su análisis de los nuevos contextos de crianza opina que quizás sea cierto que haya familias desorientadas respecto al ejercicio de sus responsabilidades, pero no lo es tanto que deleguen la educación de sus hijos e hijas o que los abandonen a su suerte. Ante la nueva configuración social, este autor reclama la intervención del sistema educativo hacia esas familias que no pueden imaginar para qué mundo tienen que educar. Todo esto hace todavía más patente y relevante la necesidad de apoyo entre la escuela infantil y la familia, siendo en muchos casos la Escuela Infantil el único referente claro y estable que tienen los padres para contrastar y conformar su modelo de crianza.

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

Barrón (1997) menciona que las funciones de los estudiantes son: primero ellos deben Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas, segundo aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática, tercero evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo, quinto evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes, sexto evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo, séptimo los estudiantes buscan la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado y octavo mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.

#### **1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprende.**

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado y tomado prestadas un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro. Así empiezan una serie de sugerencias que nos ofrecen Roald Hoffmann, Sandra Y. McGuire, (2009) La relación personal mentor-aprendiz (tutor-alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira al mentor y quiere alcanzar el nivel de comprensión del mentor. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino hacia el

conocimiento que presenta múltiples etapas aburridas y/o difíciles. El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender. Y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor.

Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autos dirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la meta cognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

El abuso de la evaluación absoluta (gracias a exámenes, cuestionarios y trabajos de laboratorio) es pernicioso. El alumno y el profesor deben llegar a un contrato, claramente definido, cuyo objetivo es mejorar el rendimiento del alumno a la hora de lograr cierto número de competencias. Cada estudiante parte de un nivel de base diferente. Los estudiantes deben ser conscientes que sus calificaciones durante el curso solo dependen de su trabajo, de su esfuerzo y de la relación de este esfuerzo comparado con el esfuerzo de los demás alumnos. Los alumnos que más se esfuercen acabarán alcanzando un dominio de la materia que garantizará mejores calificaciones. Garrido (2004).

Hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades. Por ejemplo, hay individuos que prefieren el aprendizaje visual, otros el auditivo, el verbal, o el quinestésico. Los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos. Los instructores deben resistir la tentación de enseñar sólo lo que les enseñaron o solo como se lo enseñaron.

Las propuestas de Hoffmann, Sandra y McGuire (2009) no son prescriptivas, solo han querido compartir con todos nosotros algunas de las estrategias que han improvisado y que han desarrollado a lo largo de más de 40 años enseñando y aprendiendo a enseñar enseñando.

### **1.3 Cursos de formación**

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

Riveros (2011) menciona que la capacitación docente son las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con conocimiento, actitudes, comportamiento y habilidades necesarias cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad e La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la volatilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico.

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

De allí emerge la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter humano, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológico lo hace dinámico e ininteligible.

Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes.

En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas a nivel superior en el siglo XXI, realicen una juiciosa reflexión acerca de sí sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico, el cual requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Tedesco afirma que: "Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio" (1998 p 198).

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

Beneficio para la capacitación de docentes (sf) menciona que las ventajas de una capacitación docente producen: Consolidación entre los miembros de la institución, mayor

identificación con la cultura organizacional, disposición desinteresada para el logro de la misión y visión, entrega total y esfuerzo para cumplir con las tareas, alta productividad, promueve la creatividad, innovación y disposición para el trabajo, desarrolla una mejor comunicación, aumenta la armonía, el trabajo en equipo y mejora el nivel estudiantil.

Además menciona que las desventajas pueden ser: no todos tienen la predisposición al cambio, se produce incertidumbre luego de una capacitación, exigencia de mayores recursos para aplicar lo aprendido, capacitación no acorde a la realidad de cada institución educativa y alto costo de la capacitación docente.

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

Acorde al artículo 112 de la LOEI (2011) el profesional tendrá un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional. El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra. Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

Para lo cual SIPROFE se encargará de diseñar, planificar y ver los recursos necesarios para la elaboración de cursos necesarios para los docentes y también promover becas para incentivar a los mejores profesores. Este proceso es continuo pero en ocasiones hay problemas por el escaso número de cupos en cada capacitación. Daulón (2012).

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

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o el campo en el que actúe, el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Habiendo transitado en parte por este camino me aventuro a decir que hubo un punto de



inflexión, un antes y un después, luego de transitar por el curso de formación docente en la Universidad, más allá de la buena metodología con la que cada uno pueda contar en sus clases. Iurcovich (2006).

Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Posiblemente, y de hecho ocurre, con el tiempo sean las Universidades las encargadas de promover estos programas docentes y en la medida en que esto se estandarice y se convierta en un valor diferencial, los mismos profesores acudirán a obtener dicha formación.

Nos metemos de lleno en el campo de la evaluación, esto se verá aún más. No hay mejor estrategia ni soporte para el docente que transparentar los mecanismos de evaluación frente al estudiante. La importancia de explicitar en el primer día de contacto la forma en que se los evaluará, el aporte del programa, lo que se espera de ellos, los criterios que se utilizarán a lo largo de la cursada, y los que no, contribuyen enormemente a que tanto el profesor como el estudiante transiten por la cursada de manera más relajada y conociendo los parámetros que se utilizarán. La instancia de explicitar una matriz de evaluación, un programa de evaluación, ayuda a evitar los grados de subjetividad con los que accionamos muchas veces los docentes, sin por eso omitirlos totalmente. Iurcovich (et, al 2006).

## **CAPITULO 2: METODOLOGIA**

## 2.1 Contexto

La Unidad Educativa Experimental “Pedro Fermín Cevallos”, de la ciudad de Ambato, se crea mediante Acuerdo Ministerial No. 8250 de Agosto de 1985, tomando como base al Liceo del mismo nombre. Se constituye con los niveles Pre-primario, Primario y Medio, según el Proyecto de Organización Administrativo - Docente, que contempla la existencia de un solo cuerpo directivo para todo el plantel. Con Acuerdo Ministerial No. 3788 del 12 de Mayo de 1987 se eleva a la categoría de Experimental. Según los acuerdos No. 4284 de agosto de 1995 y 1238 de Marzo de 1996 forma parte de la Red de Colegios que integran el proceso de construcción de la Reforma Curricular, establecida mediante convenio MEC / UASB, iniciando su servicio a la comunidad con el Bachillerato en Ciencias.

A partir del año 1999 forma parte de la ANPEE y como tal viene participando en el desarrollo del Sistema de Evaluación y Acreditación de los Planteles Experimentales (SEAPE), conforme la aplicación de las Normas ISO – 9001:2000.

El slogan que prodiga es : “Pensar, hacer y actuar con excelencia”. La misión actual es: Educar integralmente a niñas y jóvenes, proporcionándolas un ambiente propicio para su equilibrio emocional y desarrollo de todas sus potencialidades. Y la visión es: Consolidar el prestigio adquirido a nivel nacional, extendiendo la cobertura en calidad hasta que sea ampliamente reconocida por su excelencia educativa.

Su edificación tiene 50 años y está ubicada en la calle Bolívar y Francisco Flor de la Ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua. Su jornada es matutina para las niñas de Primero hasta Séptimo Año con los Bachilleratos en Ciencias y Técnico y la Jornada Vespertina para las estudiantes de Octavo hasta Décimo de Educación Básica, en la actualidad tiene 1280 estudiantes.

## 2.2 Participantes

En el siguiente proceso de investigación participaron los 20 profesores que dan su cátedra tanto en el Bachillerato en Ciencias como en el Bachillerato Técnico. El número de profesores fue determinado por secretaría, quien proporcionó el distributivo de trabajo y el investigador seleccionó a los profesores. La señora rectora luego de recibir el oficio permitió el tiempo de 20 minutos en uno de los salones para realizar la encuesta.

Como el número de investigados es menor a 40 no es necesario aplicar la fórmula.

Los encuestados presentan las siguientes características:

**Tabla N° 1: GÉNERO DE LOS ENCUESTADOS**

<b>TABLA N 1</b>	<b>Genero del investigado</b>	
<b>Género</b>	F	%
<b>Masculino</b>	9	45
<b>Femenino</b>	11	55
<b>No contesta</b>		
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Según Magaly R. (2003) manifiesta que acorde al análisis estadístico de docentes empadronados del Ecuador el 38.76% son hombres y el 61.24% son mujeres, datos que se han mantenido hasta la actualidad ya que la institución en sus inicios fue de género femenino necesitando profesionales de similar género para que tengan apego con las estudiantes en su vida estudiantil, logrando prestigio reconocido a nivel provincial por sus méritos, índice que se mantiene con un 55% de docentes de género femenino y un 45% de docentes de género masculino.

**Tabla N° 2: ESTADO CIVIL**

<b>TABLA N 2</b>	<b>Estado Civil</b>	
<b>Estado Civil</b>	F	%
<b>Soltero</b>	3	15
<b>Casado</b>	14	70
<b>Viudo</b>		
<b>Divorciado</b>	3	15
<b>No contesta</b>		
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Como podemos observar el 70% de los docentes están casados, el 15% son solteros y un 15% divorciado, este dato es muy importante ya que la familia es parte del inconsciente colectivo de la comunidad debido a que sienten seguridad en las mismas y los docentes reconocen que su trabajo está dirigido al bienestar de sus hijos. Por lo que esa motivación

hace que se predispongan a capacitarse continuamente en beneficio de la comunidad educativa y por ende por el mantenimiento de su familia.

**Tabla N° 3: EDAD DE LOS PARTICIPANTES**

<b>TABLA N 3</b>	<b>Edad</b>	
Edad	F	%
20-30	1	5
31-40	5	25
41-50	5	25
51-60	7	35
61-70		
Más de 71		
No contesta	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

La estabilidad en el ámbito laboral ha provocado que los docentes adquieran experiencia muy valiosa al pasar de los años, es así que se determina un 35% de docentes entre 51 a 60 años, índice lo que ha permitido que la comunidad educativa sienta seguridad en el trabajo que desempeñan los docentes y los estudiantes adquieran las bases formativas en todos los aspectos, además de determinar experiencia la edad influencia en la estabilidad económica social de los involucrados en el ámbito educativo.

**Tabla N° 4: CARGO QUE DESEMPEÑA**

<b>TABLA N 4</b>	<b>Cargo</b>	
Cargo	F	%
<b>Docente</b>	20	100
<b>Técnico Docente</b>		
<b>Docente con funciones administrativas</b>		
<b>No contesta</b>		
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Podemos determinar que el 100% de los profesores encuestados ocupan el cargo de docentes en su especialidad. Determinándose que los concursos de merecimiento y oposición que se han realizado en los últimos años, el requisito de presentación fue tener título de docente acorde a la especialidad (tercer nivel), lo que ha permitido que el bachillerato tenga el privilegio de tener profesores centrados solo en su labor educativa.

**Tabla N° 5: RELACIÓN LABORAL**

<b>TABLA N 5</b>	<b>Tipo de relación laboral</b>	
<b>Relación laboral</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Contratación indefinida</b>		
<b>Nombramiento</b>	19	95
<b>Contratación ocasional</b>	1	5
<b>Reemplazo</b>		
<b>No contesta</b>		
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Acorde a los resultados que observamos un 95% de los docentes encuestados tienen nombramiento y apenas el 5% tienen un contrato ocasional, lo que determina el esfuerzo del Estado para que los concursos de Merecimientos y Oposición sean óptimos y los nombramientos sean ocupados de manera inmediata, proporcionando una mayor estabilidad a la institución y por ende una mejor educación a los estudiantes.

**Tabla N°6: TIEMPO QUE SE DEDICA A ENSEÑAR**

<b>TABLA N 6</b>	<b>Tiempo de dedicación</b>	
<b>Tiempo de dedicación</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Tiempo completo</b>	20	100
<b>Medio Tiempo</b>		
<b>Por horas</b>		
<b>No contesta</b>		
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Con el nuevo Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) se ha dispuesto que el trabajo docente sea a tiempo completo, con 40 horas de trabajo a la semana, determinados con 30 horas clase y 10 horas a recuperación pedagógica, atención a padres de familia y juntas de área, lo cual nos da un 100% de profesores a tiempo completo.

**Tabla N°7: TRABAJA ACORDE CON SU ESPECIALIZACION**

<b>TABLA N 7</b>	<b>Materia relación</b>	
<b>Materia relación</b>	F	%
<b>Si</b>	20	100
<b>No</b>		
<b>No contesta</b>		
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Los distributivos de la institución desarrollados por el Vicerrectorado procuran que los maestros enseñen acorde a su título y conocimientos, por lo que el 100% de los docentes trabajan acorde a su especialización y de esta manera se evitan producir lagunas de conocimiento en los estudiantes y por ende problemas con la Regional que observa este detalle administrativo.

**Tabla N° 8: AÑOS DE BACHILLERATO QUE ENSEÑAN**

<b>TABLA N 8</b>	<b>Año de bachillerato</b>	
<b>Año de bachillerato</b>	F	%
<b>1ro</b>	11	55
<b>2do</b>	13	65
<b>3ro</b>	13	65
<b>No contesta</b>	0	0
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Acorde a la encuesta el 55% de docentes laboran en el Primero de Bachillerato, un 65% en el Segundo de Bachillerato y un 65% en el Tercero de Bachillerato. En los últimos 5 años se ha visto un incremento de estudiantes en estos años, debido a l traslado de estudiantes de instituciones particulares a fiscales, incrementándose el número de profesores en el bachillerato en Ciencias y Técnico..

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

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

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

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

### **2.3.1 Diseño de la investigación.**

El diseño de investigación será cuantitativo y cualitativo ya que tendremos datos numéricos que ayudarán a tener conclusiones de los resultados e información de preguntas abiertas que me permitirán obtener opiniones sobre el contenido a investigar de esta manera abarcaremos el tema sin ninguna contrariedad.

### **2.3.2 Métodos de investigación.**

Partimos mediante el modelo de Rossett el mismo que determina las situaciones desencadenantes es decir de donde partimos la situación actual de los docentes de bachillerato y hacia dónde vamos que curso vamos a realizar para mejorar esta situación. En segunda instancia tenemos que establecer el tipo de información que buscamos la misma que debe ser real en base a cinco situaciones como son datos de la institución, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones e información de interrelación docente institución. En tercer lugar procedemos a decretar la



fuentes de información la misma que será proporcionada por los docentes de bachillerato mediante el uso de la encuesta. Este modelo nos ayudará mucho ya que 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, en donde las discrepancias se identifican en términos de resultados, no de procesos ya que proporciona datos importantes para la generación de soluciones y toma de decisiones.

Además se utilizará el método analítico ya que se procede a la descomposición por porcentajes de los datos obtenidos y de esa manera se conocerá la información descrita, también se usará el método sintético puesto que se reunirá toda la información para concatenar una idea principal para tener las conclusiones respectivas, También se pondrá en uso el método deductivo ya que las ideas obtenidas serán comparadas con la parte ya existente siendo necesario tener reflexiones deductivas para destacar la correcta respuesta, el método inductivo es también parte importante de esta investigación ya que obtendremos varias ideas similares que necesitarán ser asimiladas en una sola conclusión, adicionalmente el método hermenéutico buscará insertar cada uno de los elementos del texto dentro de un todo redondeado. Donde lo particular se entiende a partir del todo, y el todo a partir de lo particular.

Así, pretende explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el cual acontece. El intérprete debe desprenderse de su tiempo, de sus juicios personales e intentar lograr una contemporaneidad con el texto de referencia y el autor mismo, interpretándolos y finalmente los métodos estadísticos que conllevan a una serie de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación.

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

Las técnicas de investigación van centradas en la encuesta la cual proporcionará datos para determinar los posibles causales de la investigación, sin duda al realizar el respectivo análisis esta necesitará de organizadores gráficos con datos y mapas conceptuales con información teórica de la investigación, sin embargo la observación que es una técnica no cuantitativa, también entra en este proceso ya que nos da la pauta para determinar características inmediatamente que pueden influenciar en el proceso investigativo la observación científica la cual tiene un objetivo claro es decir el investigador sabe lo que desea observar y para que quiere hacerlo y la observación no científica

### **2.4.1 Técnicas de investigación.**

Una técnica utilizada es la observación directa que consiste en observar atentamente el fenómeno, tomar información y registrarla para su posterior análisis, es un elemento fundamental para obtener el mayor número de datos, existe la observación científica la cual tiene un objetivo claro en donde el investigador sabe lo que quiere observar y para que desea hacerlo y la investigación no científica la cual no tiene preparación previa pero recibe información trascendental. En esta investigación se utilizó la observación directa no científica al momento de realizar la encuesta para determinar la actitud del docente en el momento de la encuesta información básica para conocer si se sentían cómodos o incómodos con las preguntas realizadas.

Además se utilizó la encuesta la cual es una técnica de recogida de datos mediante la aplicación de un cuestionario a una muestra de individuos. A través de las encuestas se pueden conocer las opiniones, las actitudes y los comportamientos de los ciudadanos. En la investigación se aplicó una encuesta elaborada en cuatro aspectos: datos del encuestado, necesidades formativas, análisis de la formación y los cursos de formación.

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

El instrumento de evaluación a utilizar es la encuesta la cual está dividida en seis partes: la primera nos da información sobre la institución, la segunda información general del investigado, la tercera cubre la formación docente, la cuarta abarca los cursos y capacitaciones que han tenido los docentes, la quinta proporciona información sobre los aspectos de la institución educativa y la sexta corresponden a 44 preguntas relacionadas con la práctica pedagógica la encuesta tienen como propósito el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución en el periodo 2012 – 2013.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento Humano.**

La investigación contó con la colaboración de la rectora de la institución quien dio el permiso correspondiente facilitando el aula y el tiempo para la encuesta, también los 20 compañeros profesores del bachillerato técnico y en ciencias quienes colaboraron con la encuesta, además la tutora de la tesis y el investigador.

### **2.5.2 Materiales.**

Los materiales usados en la investigación una sala de clase con los carteles expositivos que contaban con las preguntas de la encuesta, marcadores de tiza líquida para escribir información adicional, además las copias con las encuestas para cada uno de los profesores. Al realizar la investigación se da uso al Internet con la computadora y cuando el trabajo está realizado se dio uso a la impresora.

### **2.5.3 Económicos.**

En cuanto a los recursos económicos fueron solventados por el investigador, estos fueron producidos por copias de las encuestas para los docentes, elaboración de los carteles expositivos, marcadores para las explicaciones, el uso del internet en el laboratorio y las impresiones y anillados para las presentaciones.

## **2.6 Procedimiento**

El procedimiento metodológico requiere de varios procesos que facilitan la recolección y sistematización de la información, para ello se realizó el siguiente proceso:

En primer lugar se seleccionó el centro educativo urbano, considerando la factibilidad de investigación en los mismos, por el número de profesores en el bachillerato.

- Urbano: Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

Previo a la primera entrevista con el directivo institucional, se obtuvo referencias e información generales de la institución como: nombres de los directivos, políticas institucionales, horas de atención al público, entre otros.

Se tomó en cuenta la recomendación de presentación personal, fluidez verbal y actitud positiva son al presentarse ante las autoridades y profesores.

Primer momento:

1. Entrevista con la dirección del establecimiento, para la autorización respectiva, solicitando la colaboración del centro educativo y presentación de la carta enviada por la Dirección del Post-grado, en la que se indica el objetivo de la visita y el trabajo a realizar

Se explica y resalta los propósitos y el alcance de la investigación, las características de la institución auspiciante (U.T.P.L.), los objetivos a lograr, la seriedad como investigadora, los requerimientos de parte de la universidad, y el compromiso como estudiante de post-grado de entregar un reporte final con los resultados obtenidos en cada centro educativo investigado.

Se solicita a cada director que en la carta autorice con un Visto Bueno, su firma y el sello de la institución. (.Anexo 1)

2. El director direcciona y dispone día y hora para las encuestas a los profesores de bachillerato

3. Entrevista con los profesores y toma de la encuesta después se les agradece por su tiempo y conocimientos. (Anexo 2 y Anexo 3)

Segundo momento:

1. Se realiza la sistematización y tabulación de datos, de los cuales se obtiene resultados con tablas y gráficos que posteriormente sirven para el respectivo análisis, además de la matriz de diagnóstico en la cual se establece el diagnóstico de la gestión del aprendizaje observada, identificando fortalezas y debilidades encontradas en relación a cada uno de los aspectos que caracterizan o no al docente en el proceso de gestión.

2. Con los resultados ya expuestos en porcentajes se procede a emitir criterios en base a conocimientos teóricos y personales, los cuales ayudarán a emitir juicios de valor posteriores.

3. Las conclusiones basadas en las tablas estadísticas, teoría y juicios de valor son emitidas para tener claro el panorama de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato, para posteriormente elaborar recomendaciones muy importantes para determinar el proceso a seguir.

4.. En base a las principales debilidades encontradas en las tablas estadísticas de la encuesta realizada a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos" se procede a elaborar un curso de formación docente que permitirá solucionar el déficit de conocimiento detectado en beneficio de la comunidad educativa.

5. Finalmente se recopila la información para elaborar el informe final de trabajo de maestría el cual estipula un proceso continuo de diagnóstico, proceso, análisis y determinación de soluciones.

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

### 3.1 Necesidades Formativas

En general se podría entender que las necesidades formativas son el diagnóstico diferencial entre una situación concreta y actual, en la que los docentes ponen en marcha una serie de habilidades para la ejecución de sus tareas; y otra deseada y futura, en la que la ejecución de esas tareas pudiese realizarse dentro de un marco de mejora de la calidad. y que este desajuste pudiese subsanarse mediante actividades formativas enmarcadas dentro de un plan global de formación. Esto implica, por lo tanto, la necesidad de analizar no sólo esa discrepancia, sino también los procesos de trabajo, de organización interna de los servicios y de las capacidades individuales que se han de poner en marcha en cada uno de los mismos a la hora de desarrollar los procesos educativos.

**Tabla N° 9 GESTIONAR UN NUEVO BACHILLERATO**

<b>TABLA N 9</b>	<b>Gestión de otro bachillerato</b>	
<b>Otro bachillerato</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	1	5
<b>No</b>	10	50
<b>No contesta</b>	9	45
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Acorde con los resultados el 50% manifiesta que no desean la implementación de un nuevo bachillerato un 45% no contesta y apenas un 5% está de acuerdo, entonces la mayoría de docentes no desea participar en otro bachillerato, tesis contraria al Ministerio de Educación (2013) en su proyecto del nuevo bachillerato unificado la cual busca cumplir con la necesidad de crear un nuevo bachillerato con las exigencias del desarrollo profesional del estudiante con capacidades autónomas, desarrollo cultural y mentalidad emprendedora, algo muy trascendental y loable de acreditar, pero que solo se ocupa de una parte de la trilogía educativa, olvidándose de quienes lo van a lograr con su, provocando incertidumbre y desconocimiento en el docente. Los mismos que mencionan no temer al cambio siempre que tengan información y preparación previa que les ayude a comprender y trabajar de excelente manera.

**Tabla N° 10 AL DOCENTE LE GUSTARÍA FORMARSE**

<b>TABLA N 10</b>	<b>Gustaría formarse</b>	
<b>Gustaría formarse</b>	F	%
<b>Maestría</b>	16	80
<b>Ph. D</b>	3	15
<b>No contesta</b>	1	5
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

La profesora María Dolores Lasso escribió para la revista Educación (2013) y señaló que "a diferencia de otras profesiones, para que un educador cumpla a cabalidad su labor, no es suficiente con hacer lo que se espera". Para cumplir adecuadamente su labor, un maestro necesariamente debe tener la disposición de brindar aquellos componentes emotivos personales que incentiven el aprendizaje y brinden las condiciones necesarias para aprender, es decir tenga el carisma para realizar su trabajo, pero en estos tiempos la preparación como certificados y títulos son parte fundamental en la carrera docente. Por lo que un 80% de los docentes prefieren prepararse en una maestría y un 15 % adquirir un PhD, por lo cual es necesario aprovechar esta motivación que tienen los docentes por prepararse para guiarlos en actividades y temas que les permitan adquirir un título de cuarto nivel con relación a la actividad docente y su progreso sin duda será significativo.

**Tabla N° 11 ES IMPORTANTE CAPACITARSE**

<b>TABLA N 11</b>	<b>Es importante capacitarse</b>	
<b>Importante capacitarse</b>	F	%
<b>Si</b>	19	95
<b>No</b>	0	0
<b>No contesta</b>	1	5
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los docentes en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. Castillo (2011) menciona que los profesionales de la educación tienen siempre la ambición de conocer más sobre su trabajo por el constante avance tecnológico al que están expuestos los estudiantes, y tiene razón ya que hay una marcada aceptación por perfeccionarse y capacitarse, esta actitud puede ser por dos clases: una en la cual el docente desea voluntariamente capacitarse catalogándose como motivación positiva y otra negativa en donde el docente acude por obligación por temor a ser sancionado si no asiste. En la encuesta realizada la mayoría un 95% le gustaría capacitarse lo que es algo digno de aprovechar por lo que se les debe ofrecer cursos de perfeccionamiento en temas necesarios para su labor educativa.

**Tabla N° 12 MODALIDAD PARA RECIBIR CAPACITACIÓN**

<b>TABLA N 12</b>	<b>Recibir la capacitación</b>	
<b>Recibir capacitación</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Presencial</b>	6	30
<b>Semipresencial</b>	11	55
<b>A distancia</b>	2	10
<b>Virtual/ Vía internet</b>	1	5
<b>No contesta</b>		
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

La nueva Ley Orgánica de Educación (2011) Art 46 reconoce las modalidades presencial, semipresencial y a distancia para prepararse y seguir avanzando en los estudios Según datos en la encuesta los docentes en un 30% aceptan la capacitación presencial ya que les resultaría imposible asistir y cumplir con las tareas determinadas, a distancia en un 10% es una buena opción pero no acatada por la mayoría debido a que se sienten inexpertos de seguir un cronograma con la ayuda parcial de un guía o tutor, es así que prefieren una asistencia semipresencial en un 55% por las siguientes razones primero les agrada asistir a una clase con un maestro que les guíe en sus tareas, el periodo que van a asistir sería los fines de semana y tendrían tiempo para desempeñarse en su trabajo. Ahora en estos días hemos visto que la capacitación obligatoria del gobierno tiende a ser a distancia con tareas específicas a realizarse con el uso del internet, muy buena idea, pero no tomaron en



cuenta la situación de los docentes es su desempeño en el manejo del internet y de la computadora provocando frustración y estrés, guiándoles a un fracaso ya anticipado.

### 3.2 Análisis de la formación

El análisis de formación presenta los resultados obtenidos en la encuesta de los docentes de bachillerato, los mismos que ayudan a determinar los porcentajes acorde a cada nivel de pregunta. Una análisis es el desglose de datos obtenidos para determinar las situaciones que conllevan a tener determinados efectos, en base a este trabajo se puede abarcar el problema para determinar conclusiones y recomendaciones más exactas y funcionales acorde a la realidad del sector investigado.

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

Tabla N° 13 NIVEL DE FORMACIÓN DEL MAESTRO

TABLA N 13	Nivel más alto de formación	
	F	%
<b>Formación</b>		
<b>Bachillerato</b>		
<b>Nivel Técnico</b>	1	5
<b>Lic. Ing. (3er Nivel)</b>	12	60
<b>Especialista</b>	1	5
<b>Maestría</b>	4	20
<b>Ph. D</b>		
<b>Otro</b>		
<b>No contesta</b>	2	10
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Observamos en la tabla una mayoría de un 60% con licenciatura en 3er Nivel, un 5% en la especialidad y un 20% en maestría. Martínez (2012) da a conocer que el proceso de selección y formación del profesorado, como de cualquier otro tipo de profesionales, precisa de una definición previa de las capacidades que el hombre ha de poner en juego para desempeñar con eficacia las tareas que le serán encomendadas y el tipo de preparación técnica que requiere, algo muy cierto que promocionó un perfil de profesores en su mayoría de tercer nivel en licenciatura con conocimientos de hace 40 años aún no renovados, la opción más obvia de mejora son las maestrías que son costosas o la capacitación educativa

que no va acorde a las necesidades del docente. El Ministerio de Educación (2013) menciona que los docentes deben poseer una buena preparación profesional acorde a las nuevas tecnologías pero en la realidad vemos maestros con experiencia en su labor pero con preparación caduca en tecnología ya que en su época de estudio en las universidades no tenían computadoras, entonces tenemos que considerar que una renovación de conocimientos usando la tecnología es apremiante acompañada de una motivación permanente para no destruirla ya que es innata del profesional docente.

**Tabla N° 14 TITULO DEL ÁMBITO EDUCATIVO**

<b>TABLA N 14</b>	<b>Ámbito educativo</b>	
<b>Ámbito educativo</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Licenciado</b>	13	65
<b>Doctor en educación</b>	4	20
<b>Psicólogo educativo</b>		
<b>Psicopedagogo</b>		
<b>Otro</b>		
<b>No contesta</b>	3	15
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

De acuerdo al Artículo 92 de la LOEI se necesita tener el título de bachiller, psicólogo o docente en cualquier especialidad educativa inclusive cualquier título siempre y cuando tenga un postgrado en educación para ejercer la profesión. En la institución observamos la mayoría de docentes en un 65% con un título de tercer nivel que les permite ejercer su profesión y también un menor porcentaje 20% con título de Doctor en Educación que les respalda a los profesores para dictar su cátedra. Entonces podemos considerar que los docentes están titulados pero no capacitados para impartir conocimientos debido a falencias que han provocado que un porcentaje de bachilleres tengan pocas posibilidades para ingresar a la universidad o de alumnos frustrados en su proceso de formación. El Comercio (2013) Entonces se debe considerar una renovación en el perfil del docente para que no solamente el título determine su capacidad para enseñar en el bachillerato, sino también su experiencia y mística y esto se logra mediante cursos de perfeccionamiento con temas significativos los cuales evitaban desfases en el desarrollo de la institución y en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Tabla N°15 OTRAS PROFESIONES ENTRE LOS DOCENTES

<b>TABLA N 15</b>		
<b>Otras profesiones</b>		
<b>Profesiones</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Ingeniero</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>Arquitecto</b>		
<b>Contador</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Abogado</b>		
<b>Médico</b>		
<b>Veterinario</b>		
<b>Otra</b>		
<b>No contesta</b>	<b>15</b>	<b>75</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Vezub (2007) A pesar de la importancia creciente que los gobiernos, programas de reforma educativa y los especialistas asignan a las políticas tendentes al fortalecimiento profesional de los docentes, todavía estamos lejos de tener el profesorado que deseamos. Es así que con el apareamiento de nuevas especialidades en el colegio el requerimiento de docentes con conocimientos en materias específicas era urgente por lo que se admitió la incorporación de otros profesiones en la planta docente, por esta razón observamos docentes con el título en ingeniería en un 15% y contabilidad en un 10% ya que sus conocimientos ayudan al bachillerato en ciencias y técnico, pero se han puesto a pensar en el posible fracaso que pueden ocasionar a las estudiantes debido a que sus conocimientos son sobresalientes pero en la trasmisión de los mismos son deficientes, la mayoría de estudiantes fracasan con estos profesores, esto es por de conocimientos en el proceso de enseñanza y aprendizaje en que en su perfil no fue considerado este aspecto provocando memorismo y desfases en los estudiantes, por lo que es necesario que si un docente de otra especialidad desea dar sus servicios en docencia, primero se prepare en temas educativos para evitar problemas en el estudiantado.

**Tabla N° 16 EN QUE LE GUSTARÍA ESPECIALIZARSE EN SU POSTGRADO**

<b>TABLA N 16</b>	<b>Titulación postgrado</b>	
Posgrado	F	%
Ámbito Educativo	9	45
Otra		
No contesta	11	55
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Acorde a los resultados podemos observar que los docentes prefieren tener una especialización en el ámbito educativo lo que nos lleva a pensar que el aprender a especializarse en un postgrado según Bernaza (2013) es un problema no resuelto ya que un postgrado busca el desempeño con alta especialización lo cual significa el desarrollo de capacidades profesionales específicas para un determinado desempeño en el trabajo, entonces se determina que si los docentes desean adquirir un postgrado este debe ser acorde a su especialidad en un 45% y le debe de dar las garantías necesarias para que lo que aprenda tenga un nivel avanzada para resolver problemas educativos, lo cual si se presenta en las Universidades del país pero la falta de accesibilidad de tiempo, dinero y disponibilidad hace que en ocasiones esta profesionalización se convierta en un deseo.

Pero si observamos la tabla detenidamente hay una mayoría de docentes 55% que no contesta a la pregunta debido a que son un porcentaje de profesores adultos que consideran la obtención del título de cuarto nivel como un paso ya no utilizable en sus vidas, entonces la obtención de un grado mayor de educación debe ser promocionado en docentes máximo de 50 años y si son mayores que sea voluntario.

Tabla N° 17 ANÁLISIS DE LAS PERSONAS

TABLA N 17	Análisis de la persona											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	5	1	5	4	20	5	25	9	45	20	100
Analizar los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	1	5	5	25	6	30	8	40	20	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano	1	5	3	15	2	10	7	35	7	35	20	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato	0	0	1	5	3	15	6	30	10	50	20	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	1	5	1	5	10	50	8	40	20	100
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos	4	20	2	10	4	20	8	40	2	10	20	100
Conoce las herramientas utilizados por los directivos para planificar actividades	3	15	3	15	7	35	6	30	1	5	20	100
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	4	20	9	45	5	25	20	100
Conoce técnicas básica para la investigación en el aula	0	0	0	0	4	20	7	35	9	45	20	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	0	0	0	0	3	15	6	30	11	55	20	100

Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda	0	0	0	0	4	20	11	55	5	25	20	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	1	5	7	35	12	60	20	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	5	2	10	11	55	6	30	20	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos	0	0	3	15	6	30	8	40	3	15	20	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en comunicación didáctica	0	0	1	5	0	0	12	60	7	35	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"												
Autor: Tamayo G. (2013)												

Para entender el cuadro vemos cuadros del 1 al 5, en donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima. En cuanto al análisis de los elementos del currículo propuesto por el bachillerato notamos un 45% con calificación 5 y un 5% con calificación 1. LO que determina que los docentes si analizan los elementos del currículo.

Para analizar los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza un 40% tienen calificación 5 y un 5% calificación 2, lo que nos lleva a pensar que los docentes conocen sobre los factores que determinan el aprendizaje.

Si conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano uhay un 35% con calificación 4 y 5 y un 5% con calificación 1, lo que indica una falta de conocimiento sobre la carrera docente.

En el aspecto si analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza del bachillerato un 50% tienen calificación 5 y un 5% calificación 2, por lo que los docentes si conocen sobre la calidad de enseñanza del bachillerato.

Los docentes analizan el clima organizacional de la estructura institucional un 50% tiene calificación 4 y un 5% calificación 2, lo que indica un desconocimiento de la estructura organizacional.

Si conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos un 40% tienen calificación 4 y un 20% calificación 1, lo que nos lleva a concluir un deficiente conocimiento de liderazgo institucional.

Si conoce las herramientas por los directivos para planificar actividades un un 35% tiene calificación 3 y un 5% con calificación 5 , indicando un desconocimiento sobre las herramientas de los directivos para planificar actividades.

Si describe las cualidades del tutor un 45% tienen calificación 4 y un 25% calificación 5, lo que demuestra un conocimiento moderado sobre el conocimiento de las cualidades del tutor.

Conoce de técnicas básica para la investigación en el aula un 45% tienen calificación n5 y un 35% calificación 4, lo que indica un conocimiento sobre investigación en el aula.

Si conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal un 55% tienen calificación 5 y un 30% calificación 4, demostrándonos que los docentes conocen de técnicas de enseñanza individual y grupal.

Si conoce sobre las posibilidades didácticas de la informática como ayuda un 55% tienen calificación 4 y un 25% calificación 5, lo que indica un moderado conocimiento sobre este tema.

Si desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos un 60% tiene calificación 5 y un 5% calificación 3, es decir los docentes aplican estrategias de motivación.

Si conoce sobre aspectos relacionados con la psicología del estudiante un 55% tiene calificación 4 y un 5% calificación 2, es decir tienen poco conocimiento sobre la psicología del estudiante.

Si plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos un 40% tiene calificación 4 y un 15% calificación 5, lo que indica un desconocimiento en plantear, ejecutar y hacer el seguimiento de proyectos.

Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en comunicación didáctica un 60% tiene calificación 4 y un 5% calificación 2 lo que indica un moderado conocimiento en la interacción maestro alumno.

Los profesionales de la educación entrevistados en la encuesta tienen un nivel aceptable en su desempeño docente al demostrar un apropiado juicio en el manejo del aula, con las técnicas y métodos adecuados además de una buena información sobre la organización institucional, conjuntamente se observa un desconocimiento sobre la elaboración de proyectos en el aula y lo relacionado a la planificación y liderazgo de los directivos. Almino (2009) da a conocer que los conocimientos básicos constituyen la base sobre la que se construye la aptitud individual para el empleo. Se trata del ámbito del sistema educativo y de formación formal por excelencia. La ausencia de conocimiento en la realización de planificaciones del aula ocasiona un desfase en el desempeño del alumno ya que no puede utilizar lo aprendido, capacitaciones sobre este tema hay pocos y no son profundos ya que solo enseñan teoría y no dan la pauta para utilizarlos en la actividad cotidiana, también es lamentable saber que se desconoce la planificación de las autoridades, los docentes manifiestan que toda planificación es solo para las autoridades y los docentes son excluidos de los mismos, evitando de este modo contratiempos en la ejecución de los mismos, por lo que la capacitación debería ser centrada a la realización de proyectos educativos,



### 3.2.2 La organización y la formación.

La organización es un principio a un nivel de desarrollo social caracterizado por la legitimidad de los saberes prácticos e instrumentales, correspondiendo a una acreditación basada en la reputación en tanto reconocimiento de la experiencia y de sus resultados. Con la primacía de los saberes formalizados, la formación se materializa mediante la posesión de una certificación legal, la titulación, que deja constancia de la idoneidad para la enseñanza.

**Tabla N° 18 TIPO DE INSTITUCIÓN DONDE LABORAN LOS MAESTROS**

TABLA N 18	Tipo de institución	
	F	%
Fiscal	20	100
Fiscomisional		
Municipal		
Particular		
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Como la encuesta se realizó en la Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos" todos los docentes el 100% pertenecen a una institución fiscal. SINEC en el año 2011 manifiesta que existen en el Ecuador un aproximado de 18. 952 planteles fiscales con 113 868 profesores, concluyendo que hay suficientes escuelas y profesores para dar una educación significativa al Ecuador, pero en la práctica estas escuelas y docentes se encuentran mal distribuidos, como es el caso del colegio encuestado. Matrícula Neta (2013), en donde existen 45 alumnos por profesor y en otras instituciones especialmente del sector rural apenas hay 18 alumnos por docente. UNESCO (2011) Entonces es necesario que el Gobierno Nacional junte instituciones y distribuya maestros fiscales acorde a las necesidades y los capaciten en proyectos de aula y manejo tecnológico para que tengan un excelente desempeño

**Tabla N° 19 TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE EL COLEGIO**

TABLA N 19	Tipo de bachillerato que ofrece	
	F	%
<b>Tipo de bachillerato</b>		
<b>Bachillerato en ciencias</b>	15	<b>75</b>
<b>Bachillerato técnico</b>	18	<b>90</b>
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

La institución educativa ofrece el bachillerato técnico 90% en Comercio y Administración y el Bachillerato en Ciencias 75% el primero fue creado por la necesidad de profesionales en esta rama por las empresas del sector y la segunda como una preparación de estudiantes para el ingreso a las universidades. Pero con los cambios sociales que se han presentado el Ministerio de Educación (2013) manifiesta que el nuevo bachillerato ecuatoriano es el Bachillerato General Unificado (BGU) el cual fue creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica. El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios. Este bachillerato fue implementado en el colegio por orden de la Zonal debido a que el deterioro que ha ocurrido en los últimos años en el bachillerato técnico por la saturación de profesionales y el mínimo incremento de plazas de trabajo en el sector, situación que obliga a los estudiantes a continuar estudiando en las universidades para obtener un mejor título. Pero que se ha hecho al respecto, casi nada, y de acuerdo a la tabla número cuatro los docentes no desean abrir otras especialidades por desconocimiento del proceso a seguir. Entonces nuevas propuestas de especialización con capacitación previa es urgente y necesario.

**Tabla N° 20 ESPECIALIDAD DEL BACHILLERATO TÉCNICO**

TABLA N 20	Figura profesional del bachillerato	
	F	%
<b>Figura profesional</b>		
<b>Contabilidad y Administración</b>	18	90
<b>No contesta</b>	2	10
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Acorde a los resultados la institución promociona desde hace varios años el Bachillerato Técnico en la especialidad de Contabilidad y Administración en un 90%. El Ministerio de Educación (2013) menciona que los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. Es decir que todo estudiante que decida optar por el bachillerato técnico tendrá una mejor alternativa en su vida profesional.

Pero continúa la realidad latente del desempleo por lo que la opción más obvia del bachiller es de ocuparse en el perfeccionamiento de sus conocimientos en las universidades, o en pocos casos con recursos económicos, colocar una microempresa. Entonces los colegios están en una encrucijada de desarrollo en la que los docentes buscan nuevas alternativas de bachillerato o de permanencia graduando bachilleres sin base económica en la sociedad.

Tabla 21 ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

TABLA N 21 Ítem	Análisis organizacional											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
La formación que tengo en TIC	0	0	3	15	5	25	8	40	4	20	20	100
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	1	5	10	50	9	45	20	100
La formación que recibe es la adecuada para trabajar con los estudiantes	0	0	0	0	5	25	9	45	6	30	20	100
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos	0	0	4	20	5	25	5	25	6	30	20	100
La expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan.	0	0	0	0	0	0	9	45	11	55	20	100
Cuando se presentan problemas con	0	0	0	0	0	0	12	60	8	40	20	100

los estudiantes, me es fácil comprender												
La formación profesional me permite orientar el aprendizaje	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
La planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos	0	0	0	0	2	10	6	30	11	55	20	100
El proceso evaluativo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	20	100
Evalúo las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0	0	0	1	5	5	25	14	70	20	100
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50	20	100
La planificación está acorde con requerimientos de una educación especial	0	0	0	0	6	30	7	35	7	35	20	100
Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	2	10	1	5	8	40	9	45	20	100

El trabajo docente promueve para que los estudiantes sean creadores de su aprendizaje	0	0	0	0	3	15	4	20	13	65	20	100
Describe las funciones y tareas del profesor del aula	0	0	0	0	2	10	7	35	11	55	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"												
Autor: Tamayo G. (2013)												

El 40% tiene una calificación 4 y el 15% una calificación 3 en la formación que tengo en las TIC, lo que indica una carencia en esta formación tecnológica.

En percibe con facilidad los problemas de los estudiantes hay 50% con calificación 4 y un 5% con calificación 3, determinando un conocimiento moderado en detectar los problemas de los estudiantes.

En lo que respecta si la formación que recibe es adecuada para trabajar con los estudiantes un 45% tiene calificación 4 y un 25% calificación 3, lo que indica una formación moderada no acorde a las exigencias del docente.

En planifico, ejecuto y doy seguimientos a proyectos un 30% tiene calificación 3 y un 20% calificación 4 lo que indica falta de conocimientos en proyectos educativos.

En lo que respecta si la expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan un 55% tiene calificación 5 y un 45% calificación 4, determinando una adecuada dicción y escritura por parte del docente.

Cuando se presentan problemas entre los estudiantes y le es fácil comprender un 60% tiene calificación 4 y un 40% calificación 5, entonces los docentes pueden comprender a los estudiantes al presentarse una dificultad.

La formación profesional me permite orientar el aprendizaje un 70% tiene una calificación 5 y un 5% calificación 3 lo que indica una mayoría de docentes con una formación adecuada para desempeñar su trabajo.

Si la planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos, 55% tiene calificación 5 y un 10% calificación 3, entonces la planificación si toma en cuenta las experiencias del docente.

Si el proceso evaluativo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa un 70% tienen calificación 5 y un 20% calificación 4, lo que indica una aplicación correcta de las tres fases de evaluación por parte del docente.

Si evalúo las destrezas con criterio de desempeño un 70% tiene calificación 5 y un 5% calificación 3, concluyendo una evaluación correcta con criterios de desempeño.

Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales un 50% tiene calificación 5 y un 50% calificación 4, determinando una identificación oportuna de estudiantes con necesidades especiales.

Si la planificación está acorde con requerimientos de una educación especial un 35% tiene calificación 5 y un 30% calificación 3, es decir una planificación moderada en caso de educación especial.

Realiza la planificación macro y micro curricular un 45% tiene calificación 5 y un 10% calificación 2, determinando una planificación moderada en estos aspectos.

Si el trabajo docente promueve para que los estudiantes sean creadores de su aprendizaje un 65% tiene calificación 5 y un 15% calificación 3 lo que indica una falta de conocimiento en el método del descubrimiento del conocimiento.

Describe las funciones y tareas del profesor del aula un 55% tiene calificación 5 y un 10% calificación 3, determinado un buen conocimiento sobre tareas y funciones del docente.

El profesor de la institución según esta encuesta tiene las herramientas y conocimientos necesarios para afrontar su trabajo en el aula es así que reconoce a los alumnos con problemas planifica para ellos y da soluciones inmediatas, también promueven la creación del conocimiento por parte del estudiante olvidándose de las clases expositivas, en resumen son verdaderos profesionales con experiencia ganada por años, pero nos enfrentamos a una realidad que abarca cada día más a la sociedad que es la tecnología y como las generaciones de profesores del colegio están en un promedio de 50 a 60 años, tienen dificultad al trabajar con la computadora y aplicar programas en el internet según Ortiz (2007) los adultos tienen necesidades y demandas similares a las de las personas de otras edades, es decir, requieren tecnología útil, funcional, fácil de manejar y significativa. Su acceso a ésta sigue las mismas reglas que en los otros grupos, como su poder adquisitivo o capacidad de manejo, entre otras. Por lo que motivarles en el empleo de este recurso será positivo y que mejor en la realización de proyectos o planificaciones micro o macro curricular.

### **3.2.3 La tarea educativa.**

La escuela es un espacio privilegiado para educar en el arte de la “ciudadanía responsable”. Desde diseñar un currículum que desarrolle el pensamiento crítico, hasta propiciar un entorno cálido que forme el carácter, todo se conjuga para crear el “ethos” institucional que enseña a ser una mejor persona y por tanto, un mejor ciudadano/a. Pero la escuela no puede sola con esta tremenda responsabilidad. La familia tiene la obligación de hacer su tarea. Y lo mismo la sociedad. Obligación moral indelegable.



Tabla N° 22 ANÁLISIS DE TARÉA EDUCATIVA

TABLA N 22	Análisis de tarea educativa											
	1		2		3		4		5		TOTAL	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	4	20	16	80	20	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0	2	10	2	10	8	40	8	40	20	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	4	20	9	45	7	35	20	100
Aplica técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes	0	0	1	5	1	5	9	45	9	45	20	100
Analiza la estructura organizativa institucional	0	0	1	5	5	25	12	60	2	10	20	100
Diseña planes de mejora de su propia práctica docente	0	0	2	10	5	25	6	30	7	35	20	100

Diseña y aplica técnica didácticas para las enseñanzas o prácticas de laboratorio	0	0	3	15	1	5	8	40	8	40	20	100
Diseña instrumentos para la auto evaluación de la práctica docente	0	0	0	0	3	15	6	30	11	55	20	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	0	0	5	25	15	75	20	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos	0	0	0	0	0	0	7	35	13	65	20	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante	0	0	0	0	1	5	7	35	12	60	20	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo	0	0	0	0	0	0	8	40	12	60	20	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	5	2	10	5	25	12	60	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"												
Autor: Tamayo G. (2013)												

Si elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes un 80% tiene calificación 5 y un 20% calificación 4, determinando la elaboración adecuada de pruebas acorde al aprendizaje.

Si utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico un 40% tiene calificación 5 y 4 y un 10% calificación 2 y 3, lo que indica un moderado desconocimiento de medios visuales.

Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas un 45% tiene calificación 4 y un 20% calificación 3, determina moderada aplicación de programas en las unidades didácticas.

Si aplica técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes un 45% tiene calificación 5 y un 5% tiene calificación 2, indica un moderado conocimiento de aplicación de técnicas de asesoría.

Analiza la estructura organizativa institucional un 60% tiene calificación 4 y un 5% calificación 5 lo que indica un moderado conocimiento de la estructura organizativa institucional.

Si diseña planes de mejora de su propia práctica docente un 35% tiene calificación 5 y un 10% calificación 2, lo que indica un desconocimiento de planes de mejora de la práctica docente.

Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza o práctica de laboratorio un 40% tiene calificación 4 y 5 y un 5% calificación 3, determinando una moderada aplicación de técnicas didácticas para la enseñanza.

Diseña instrumentos para la auto evaluación de la práctica docente un 55% tiene calificación 5 y un 15% calificación 3, es decir tienen conocimientos de autoevaluación.

Si utiliza adecuadamente la técnica expositiva un 75% tiene calificación 5 y un 25% calificación 4, es decir la aplicación expositiva es correcta.

Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura un 60% tiene calificación 5 y un 40% calificación 4, es decir hay una valoración adecuada sobre la didáctica de la propia asignatura.

Si se utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos un 65% tiene calificación 5 y un 35% calificación 4, determinando la utilización de recursos del medio para que los estudiantes comprendan la clase.

El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante, un 60% tiene calificación 5 y un 5% calificación 3, lo que determina una buena utilización de problemas reales mediante el uso del razonamiento lógico.

Si diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo un 60% tiene calificación 5 y un 40% calificación 4, determinando una buena aplicación de estrategias que fortalecen la comunicación y desarrollo.

Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación un 60% tiene calificación 5 y un 5% calificación 2, es decir la aplicación de objetivos está presente pero con ciertas falencias.

Si nos ponemos a analizar este cuadro de resultados nos podemos dar cuenta del alto grado de responsabilidad por parte del docente en su labor educativa, diseña su clase con objetivos, procedimientos y evaluación además diseña estrategias para fortalecer la comunicación el cual es un índice esencial, pero acorde al proceso de capacitación en Tics I2012 los profesores saben utilizar la tecnología y aplicarla en su trabajo lo cual no se demuestra ya que aún a estos datos los docentes tienen dificultad en presentar medios audiovisuales en una clase además la ausencia de prácticas en laboratorio produce la escases de aplicaciones técnicas en el aula. Domínguez (2012) menciona que Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (ordenadores, equipos multimedia, redes locales, Internet, T.V. digital...) que podríamos definir de forma operativa como sistemas y recursos para la elaboración, almacenamiento y difusión digitalizada de información, basados en la utilización de tecnología informática, están provocando profundos cambios y transformaciones de naturaleza social y cultural, además de económicos, entonces nos vemos en una confrontación de una sociedad de la información del Siglo XXI con colegios del siglo XX con un presupuesto que según un docente me dio a conocer que hay una computadora para 70 estudiantes y un proyector para 500 estudiantes, por este motivo los docentes prefieren realizar exposiciones con el material que encuentren, además de la utilización de problemas reales para la comprensión en clase, entonces hay que renovar el material tecnológico en cada aula para que los docentes lo usen en su proceso pedagógico.

### 3.3 Los cursos de formación

Tabla N°23 NUMERO DE CURSOS ASISTIDOS POR EL DOCENTE

<b>TABLA N 23</b>	<b>Cursos asistidos</b>	
<b>Cursos asistidos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1_2</b>	5	25
<b>3_4</b>	6	30
<b>5_6</b>	4	20
<b>Más de 7</b>	3	15
<b>No contesta</b>	2	10
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Como podemos observar hay un 25% con uno a dos cursos un 20% con cinco a seis cursos, un 15% con más de siete cursos y una mayoría de docentes 30% tienen entre tres a cuatro cursos asistidos, lo cual es un buen promedio de asistencia, como menciona Frigo (2012) la capacitación o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, la cual responde a las necesidades para mejorar la conducta, conocimientos y habilidades. Entonces el Ministerio de Educación desde hace 5 años atrás ha promovido cursos de capacitación acorde a temas diversos y de interés general para el profesor, para lo cual ha implementado el SIGEE organismo encargado de planificar los mismos, siendo los mismos de interés para mejora de la categoría de los interesados. No obstante se debe mencionar que aunque los docentes han asistido a estas capacitaciones seguimos observando las mismas deficiencias en ellos tal es el caso en el uso de la tecnología, proyectos y planificaciones curriculares, esto puede deberse a que los temas propuestos en las capacitaciones no sean trascendentales de ejecución en el aula, entonces no es el número de cursos lo que da crédito a un docente sino como lo aplica en su diaria labor.

**Tabla N° 24 NÚMERO DE HORAS DE CAPACITACIÓN**

<b>TABLA N 24</b>	<b>Horas de cursos</b>	
<b>Horas de cursos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>0 _ 25</b>	0	0
<b>26 _ 50</b>	1	5
<b>51 _ 75</b>	2	10
<b>76 _ 100</b>	0	0
<b>Más de 100</b>	15	75
<b>No contesta</b>	2	10
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Los docentes tienden a capacitarse constantemente por lo que se observa una mayoría 75% con más de 100 horas, lo que nos lleva a reflexionar que se encuentran preparados en temas educativos. Entonces el camino que se recorra por parte del estudiante y el profesor habrá sido más fructífero y sencillo. Esto obedece entonces a contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiantes y profesores. Habiendo transitado en parte por este camino me aventuro a decir que hubo un punto de inflexión, un antes y un después, luego de transitar por el curso de formación docente en la Universidad, más allá de la buena metodología con la que cada uno pueda contar en sus clases. Iurcovich (2006).

Nosotros consideramos que un docente tiene inexperiencias como en cualquier profesión pero que alcanza un nivel adecuado al asistir a los cursos de formación, pero existe todavía ciertos desfases en su labor docente a pesar de haber asistido a capacitación tal vez se deba a que los temas recibidos no son aplicables o significativos para su realidad y el docente acudió únicamente para recibir su certificado.

Tabla N° 25 TIEMPO DE HABER RECIBIDO EL ÚLTIMO CURSO

TABLA N 25	Tiempo del último curso	
	F	%
Último curso		
<b>0 _ 5 meses</b>	6	30
<b>6 _ 10 meses</b>	4	20
<b>11 _ 15 meses</b>	5	25
<b>16 _ 20 meses</b>	0	0
<b>21 _ 24 meses</b>	2	10
<b>Más de 25 meses</b>	0	0
<b>No contesta</b>	3	15
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Los conocimientos adquiridos por los docentes se encuentran vigentes ya que la mayoría el 30% apenas tienen de 0 a 5 meses de haber asistido, aunque hay un 20% de 6 a 10 meses un 25% de 11 a 15 meses y un 10% de 21 a 24 meses. La expresión "desarrollo profesional" pretende superar la decisión entre formación inicial y continua. Propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes. Instituto Nacional de Formación Docente (2009) razón por la cual los docentes en base a la motivación del gobierno y por su propia iniciativa no dejan pasar cualquier tema de capacitación propuesto en la red del Ministerio de Educación, pero será este proceder correcto para el beneficio docente, tal vez no, ya que solo asisten por recibir un certificado y no por entender, analizar y aplicar los nuevos conocimientos, sería necesario optar por un seguimiento de los cursantes para establecer cuál ha sido el dominio de los conocimientos impartidos.

Tabla N° 26 QUIÉN HA AUSPICIADO EL CURSO

<b>TABLA N 26</b>	<b>Auspicia curso</b>	
<b>Auspicia curso</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Gobierno</b>	17	85
<b>La institución</b>		
<b>Beca</b>		
<b>Por cuenta propia</b>	1	5
<b>No contesta</b>	2	10
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Observamos que la casi totalidad de docentes reconoce una capacitación por parte del Gobierno en un 85% y apenas un 5% por cuenta propia. Acorde al artículo 112 de la LOEI (2011) el profesional tendrá un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación, lo que se ha venido cumpliendo desde hace un tiempo, promocionando al menos un curso al mes, y reclamando la expectativa del docente en inscribirse.

El proceso de capacitación docente ha sido englobado por el Gobierno debido a que solo esta preparación continua de cursos bajo aprobación son avalados para cualquier trámite, entonces los de carácter particular son literalmente abandonados y seguidos por personas que conocen que no son legales pero que desean conocer más. Según observaciones de los docentes encuestados antes se podía recibir capacitación por otras instituciones con un costo moderado y eran autorizados, en estos días solo los cursos del Ministerio son legales y considerados para algún concurso.



**Tabla N° 27 DOCENTES QUE HAN IMPARTIDO CURSOS**

<b>TABLA N 27</b>	<b>Ha impartido cursos</b>	
<b>Impartir cursos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Si</b>	6	30
<b>No</b>	12	60
<b>No contesta</b>	2	10
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Como podemos ver muy pocos docentes el 30% han impartido cursos de formación mientras que un 60% no lo ha hecho. Para dictar un curso acorde al Ministerio de Educación (2013) deben entrar a un concurso de méritos y oposición para ser elegibles, claro está que será aceptado el docente que tenga un título de mayor nivel, experiencia y cursos que le respalden, como podemos observar acorde a la tabla número 14 la mayoría de docentes encuestados tienen título de tercer nivel lo que les impediría ganar en los concursos, acompañado de una falta de motivación para concursar prefiriendo permanecer tranquilos en su labor docente.

Entonces que motivación han recibido los docentes para mejorar su currículum con un mejor título y estar mejor preparados para ejercer su profesión y someterse a concursos de merecimientos la verdad ninguna, ya que los profesores se han perfeccionado con su esfuerzo y recursos propios con el fin de ser mejores en su labor, aunque en la parte económica no reciban nada, claro está que se sienten orgullosos de ser elegidos para impartir un curso lo hacen con el mejor agrado pero sienten que se tardan mucho en recibir sus remuneraciones, desmotivándoles para una próxima participación, entonces motivar y crear mejoramiento profesional sería lo ideal.

**Tabla N° 28 HORARIO QUE LES GUSTARÍA CAPACITARSE**

<b>TABLA N 28</b>	<b>Horarios de capacitación</b>	
<b>Horario de capacitación</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Lunes a Viernes</b>	8	40
<b>Fines de semana</b>	10	50
<b>No contesta</b>	2	10
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Acorde con la investigación hay una mayoría en un 50% de docentes de bachillerato que prefieren capacitarse los fines de semana muy seguida por una capacitación de lunes a viernes con un 40%. IED Madrid (2013) menciona que los cursos de especialización de fin de semana ofrecen una formación especializada y compatible con la actividad profesional y tienen como objetivo ampliar o actualizar conocimientos específicos sobre una actividad además de ser compatibles con la actividad laboral, tener temáticas específicas y contar con un instructor guía presencial, razones importantes para que un docente prefiera este tipo de capacitación.

Cuando el docente escoge los fines de semana se debe a la seguridad que siente al tener un guía que le imparta los conocimientos y le ofrezca responder sus preguntas durante ese periodo de tiempo, es la metodología que tienen confianza y lo han compartido por muchos años, la misma tienen muchas ventajas aunque el tiempo de cronograma de actividades y cobertura de inquietudes al 100% no sean tan exitosas. Ahora bien por qué no optar por una tercera opción a distancia, en la cual puedan avanzar acorde a su tiempo libre y puedan consultar al guía en forma no presencial. Para lograrlo se debe capacitar a los docentes en el uso de la tecnología y hacerles conocer las ventajas del mismo, es algo bien difícil de lograr pero el esfuerzo valdría la pena, aunque también debemos considerar que tienen sus desventajas como fallas en el sistema, tardanza en las respuestas o que se fue el fluido eléctrico. La capacitación es un campo muy amplio y debemos acatar el estilo propio de estudio de los docentes para tener éxito en el mismo, aunque durante esa temporada se les debe motivar por una opción más tecnológica.

Tabla N° 29 EN QUE TEMÁTICAS LES GUSTARÍA PREPARARSE A LOS MAESTROS

TABLA N 29	Temáticas para capacitación	
	F	%
<b>Temas para capacitarse</b>		
<b>Pedagogía educativa</b>	5	25
<b>Teorías del aprendizaje</b>	3	15
<b>Valores y educación</b>	5	25
<b>Gerencia/Gestión educativa</b>	3	15
<b>Psicopedagogía</b>	6	30
<b>Métodos y recursos didácticos</b>	8	40
<b>Diseño y planificación curricular</b>	3	15
<b>Evaluación del aprendizaje</b>	6	30
<b>Políticas educativas para la administración</b>	0	0
<b>Temas relacionados con las materias a su cargo</b>	6	30
<b>Formación en temas de mi especialidad</b>	9	45
<b>Nuevas tecnologías aplicadas a la educación</b>	7	35
<b>Diseño seguimiento y evaluación de proyectos</b>	3	15
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Los temas a capacitarse se encuentran en un variado porcentaje entre las que tenemos: formarse en temas de su especialidad 45%, conocer métodos y recursos didácticos 40%, nuevas tecnologías aplicadas a la educación 35%, evaluación del aprendizaje 30% entre las más destacadas. Martínez (2012) da a conocer que el proceso de selección y formación del profesorado, como de cualquier otro tipo de profesionales, precisa de una definición previa de las capacidades que el hombre ha de poner en juego para desempeñar con eficacia las tareas que le serán encomendadas y el tipo de preparación técnica que requiere. Entonces en este cuadro adicionalmente tenemos los criterios de deficiencias en conocimientos que tienen los docentes, los cuales necesitan una atención rápida para encontrar el nivel adecuado.

Entonces es necesario planificar cursos acorde a las capacidades que se necesitan para desempeñarse con eficacia en su labor docente, para lo cual se necesita una investigación y planificación previa para evitar proponer temas que se van presentando de carácter ligero que no aportan nada a solucionar los conocimientos del profesor

**Tabla N° 30 OBSTÁCULOS PARA NO CAPACITARSE LOS MAESTROS**

<b>TABLA N 30</b>	<b>Obstáculos para no capacitarse</b>	
<b>Obstáculos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Falta de tiempo</b>	15	75
<b>Altos Costos</b>	10	50
<b>Falta de información</b>	4	20
<b>Falta de Apoyo</b>	5	25
<b>Falta de Temas</b>	4	20
<b>No es de su interés</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Como se observa los principales obstáculos que consideran los maestros en la capacitación son: falta de tiempo 75% y altos costos 50%. Mizrahi (2003) menciona que la capacitación nos brinda tiempo para aprender y practicar el arte de la facilitación, la didáctica oportunidad de dar ellos mismos lecciones y recibir el feed-back del grupo, para considerar los posibles obstáculos, además muy acertadamente nos da a conocer que obligatoriamente una capacitación consumirá algo de nosotros pero nos dará más herramientas para enfrentarla. Entonces los posibles obstáculos como tiempo y costo pueden ser considerados relativos a la oportunidad de aprender.

Si se analiza cuando tenemos al frente una oportunidad de ser mejores, derribamos cualquier obstáculo para conseguirlo y sentirnos satisfechos, entonces al ser mencionado la falta de tiempo como un obstáculo se debe a factores de estrés y frustración que tienen en ese momento de sus vidas, debido a que siempre están hablando de cursos y de facilidades para seguirlos. El factor económico es un elemento preciso para el perfeccionamiento docente, depende de los ingresos económicos o si es aventurado del sacrificio familiar para poder seguirlos.

Tabla N° 31 MOTIVOS PARA CAPACITARSE

TABLA N 31	Motivos para los cursos	
	F	%
<b>Motivo</b>		
<b>Aparición de nuevas tecnologías</b>	8	40
<b>Falta de cualificación profesional</b>	6	30
<b>Necesidad de capacitación</b>	17	85
<b>Actualización de leyes y reglamentos</b>	6	30
<b>Requerimientos personales</b>	6	30
<b>Otros</b>	0	0
<b>No contesta</b>	0	0
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

En la tabla se observa como motivos para instruirse en mayor porcentaje están: la necesidad de capacitación en un 85% y la aparición de nuevas tecnologías en un 40%. Martínez (2002) manifiesta que en la actualidad se estima que un factor importante, es que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas y de comunicación con sus alumnos. No se debe conformar con ser únicamente transmisor del conocimiento, porque de esta manera sería perder el tiempo de los actores educativos. Para lo cual un indicador de requerimientos de capacitación serían los estudiantes.

Entonces son los estudiantes los que dan la pauta para determinar los motivos para capacitarse si no hay actividades extra clase, los alumnos están aburridos, los deberes no se entienden, jamás utiliza un proyector o una computadora entonces hay necesidad de capacitarse. Los avances en la comunicación y en la tecnología no pueden ser un obstáculo al contrario se los debe considerar herramientas para dictar una clase.

Tabla N° 32 MOTIVOS PARA ASISTIR A LOS CURSOS

TABLA N 32	Motivos para asistir a cursos	
	F	%
Motivo		
Relación de curso	15	75
Prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	2	10
Favorecen ascenso profesional	7	35
La facilidad de horarios	2	10
Lugar donde se realizó el evento	2	10
Me gusta capacitarse	7	35
Otros	0	0
No contesta	0	0
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Como se observa los docentes asisten a los cursos por tres razones importantes: relación del curso en un 75%, favorecen ascenso profesional en un 35% y porque le gusta capacitarse en un 35%, tres razones muy importantes ya que la primera le permite perfeccionarse en su área de trabajo, la segunda le permite escalar peldaños en su profesión y la tercera le ayuda en su diaria labor y mejora su autoestima. De acuerdo con Peñalosa (2009), partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados. Esto nos lleva a pensar que la calidad de un docente depende de su capacitación acorde a las necesidades que enfrente ya que debemos recordar que cada conglomerado es diferente y cada uno de ellos mantiene costumbres y tradiciones que son un reto a considerar para impartir educación por parte del docente.

Entonces motivos y necesidad vienen a relacionarse en la capacitación docente ya que si un docente quiere participar en un concurso de méritos y oposición su motivo será capacitarse para ascenso profesional, este razonamiento lógico no se observa en la práctica ya que la capacitación es variada y no hay una clasificación de los cursos para quien va dirigido.

Tabla N° 33 IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DEL CURSO

TABLA N 33	Importancia en el desarrollo del curso	
	F	%
<b>Aspectos</b>		
<b>Teóricos</b>	0	0
<b>Técnicos/Prácticos</b>	7	35
<b>Ambos</b>	13	65
<b>No contesta</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Docentes de bachillerato		
Autor: Lic. Galo Tamayo		

Los resultados señalan que un curso de capacitación debe abarcar dos aspectos importantes la teoría y la práctica en un 65%. Kisnerman (1996) define el taller como unidades productivas de conocimientos a partir de una realidad concreta y esa realidad tienen que ser cimentada en aspectos teóricos, técnicos y prácticos que le ayudan a los docentes a formarse en forma integral. En un proceso de capacitación siempre se debe proyectar la parte científica a la parte práctica o lo práctico hacia la teoría con el fin de comprender lo que se quiere instruir.

Ahora si asistimos a un curso de capacitación lo primero que nos dan es un libro el cual se va descomponiendo en unidades bajo la explicación del tutor, para finalmente presentarnos a un examen. Al final los conocimientos no son significativos ya que no llevamos a la práctica lo aprendido por lo tanto los docentes en poco porcentaje aplicaran lo nuevo en el aula. Es necesario revisar este aspecto en los cursos de capacitación.

Tabla N° 34 LA INSTITUCION PROPICIA CURSOS

<b>TABLA N 34</b>	<b>La Institución propiciado cursos</b>	
<b>Propiciado</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	3	15
<b>NO</b>	17	85
<b>No contesta</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

La capacitación por parte de la institución es escasa ya que un 85% de docentes mencionan que no han propiciado cursos, los docentes no reciben este recurso por varios factores como la falta de planificación, la improvisación y el olvido.( Alcón 2005) concibe que la formación de un docente es un proceso que pone en práctica la parte social, mediante la cual los sujetos en este caso los docentes, asimilan, transmiten, ensayan teorías y experiencias educativas con el único propósito de transformarlas y compartirlas a seres humanos que dirigirán los rumbos de la sociedad moderna manteniendo los valores y creencias que los hacen únicos. Entonces la educación es un ensayo permanente de teorías, las cuales se van perfeccionando a través del tiempo y necesitan ser añadidas en las planificaciones anuales de la institución con el objetivo final de evitar el estancamiento formativo de los estudiantes.

Promocionar un curso de formación requiere de un proceso y no de una improvisación, una investigación, el análisis y programación son etapas ineludibles para prestar este servicio a la comunidad docente de la institución. Pero estos términos no son acatados y se aceptan charlas improvisadas que solo informan sin ninguna trascendencia. Si se desea mejorar en el ámbito educativo es necesario planificar cursos de necesidades formativas del docente.



**Tabla N° 35 ¿ESTÁ ELABORANDO CURSOS EL COLEGIO?**

TABLA N 35	Están elaborando cursos	
	F	%
<b>Elaborando cursos</b>		
<b>SI</b>	3	15
<b>NO</b>	17	85
<b>No contesta</b>	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

La elaboración de cursos por parte de las autoridades del colegio no existe ya que un 85% de docentes dan a conocer que no están elaborando cursos, el desconocimiento de los docentes a esta pregunta se debe a que no han sido participes de algún comunicado o promoción al respecto. Daft (2000) menciona que las metas organizacionales nos dan los puntos de partida para realizar cualquier actividad en la institución, por lo que las metas organizacionales responden a la razón de ser de la institución, el planteamiento de estas metas deben ser el resultado profundo del análisis situacional del colegio, en el cual se observan las condiciones.

Entonces la planificación anticipada determinará las metas organizacionales y el pretexto del factor económico puede quedar soslayado al determinar responsables y fechas de realización, además conocer que una capacitación con un tema significativo está en camino motiva a los docentes a perfeccionarse en esta difícil labor.

Tabla N° 36 EN RELACION A QUE FUNCION SE REALIZAN LOS CURSOS

TABLA N 36	Los cursos se realizan en función	
	F	%
Realizan en función		
Áreas de conocimiento	1	5
Necesidades de actualización	0	0
Leyes y reglamentos	3	15
Asignaturas que se imparte	2	10
Reforma curricular	0	0
Planificación y programación	1	5
No contesta	13	65
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Los docentes determinan que los cursos más se realizan en función de leyes y reglamentos en apenas un 15% aunque la mayoría un 65% no da contestación a esta pregunta. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad, es decir que la función de un curso está determinada por un contexto vital contemporáneo y si ponemos en la palestra los acontecimientos actuales las leyes y reglamentos de educación son los cambios vigentes que se requieren conocer y aplicar.

Las instituciones poco o nada han planteado para dar a conocer estos cambios y el desánimo se plasma en los docentes que no contestaron esta pregunta, es primordial realizar un enfoque de temas actuales para que en forma sincronizada establecerlos en un cronograma de capacitación.

Tabla N° 37 LOS DIRECTIVOS FOMENTAN LA CAPACITACION

<b>TABLA N 37</b>	<b>Directivos fomentan formación</b>	
<b>Formación</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>A veces</b>	<b>7</b>	<b>35</b>
<b>Rara vez</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>Nunca</b>	<b>5</b>	<b>25</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Unidad Educativa "Pedro Fermín Cevallos"		
Autor: Tamayo G. (2013)		

Los resultados plantean que los directivos en un 35% a veces fomentan la formación de los docentes, lo cual es representado con charlas que no tienen una base en la planificación anual. El profesorado, por tanto, se convierte a la vez, en director y ejecutor, de toda reforma propugnada desde la Administración Educativa. Como proponen Martínez y Carrasco (2006), éste papel protagonista del docente hace imprescindible su preparación ante los retos e innovaciones que se están produciendo. Lo que menciona el autor se dirige hacia la auto preparación, es decir capacitación programada por cada docente en forma libre de intervención de un directivo.

Si bien es cierto que una institución debe tener en su planificación la capacitación docente, también es dable el hecho de que cada docente se haga responsable de su propio futuro profesional, ya que los retos se presentan y un educador no se puede quedar excluido del mismo. El presupuesto de un mentor debe tener entre sus enlaces económicos un puesto indiscutible a la preparación profesional ya que ese conocimiento puede ser clave que le ayudará a ser más productivo.

**CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE**

El presente curso se planifica después del análisis de las necesidades de los profesores de Bachillerato del La Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos estos datos son la semilla que guiará el camino a conseguir el mejoramiento de nuestros docentes.

La misma se basa en el aprendizaje de cómo elaborar proyectos educativos con la utilización de la tecnología que es un requisito primordial en estos tiempos.

El enfoque está determinado en una parte teórica y una aplicación práctica que llevará a una mejor comprensión de las actividades para el docente y lo soporte a su labor diaria.

#### **4.1. Tema del curso**

“Desarrollo teórico y práctico para la elaboración de proyectos educativos con la ayuda de la tecnología”

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

El curso tendrá una modalidad de presencial con una duración de 60 horas repartidos en 6 sábados de 8 horas y 2 sábados de 6 horas de trabajo.

#### **4.3. Objetivos**

##### **Objetivo General**

- Capacitar a los docentes de bachillerato mediante un curso sobre la tecnología en la elaboración de proyectos con el fin de afianzarlos en el uso de los procesos tecnológicos.

##### **Objetivos específicos**

- Comprender las etapas a seguir en proyectos educativos institucionales para los docentes de bachillerato mediante el uso de guías didácticas.

- Utilizar la tecnología en la elaboración de proyectos para fortalecer el nivel educativo del docente.
- Proponer conocimientos teóricos y prácticos para la mejor comprensión y posterior práctica de lo aprendido para el docente.

#### 4.4. Dirigido a

Nivel Uno: El curso está dirigido para los profesores del bachillerato técnico y bachillerato en ciencias de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” del Cantón Ambato provincia de Tungurahua.

##### 4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

Los docentes que reciben el curso tienen el título de Tercer Nivel en Ciencias de la Educación en las siguientes especialidades:

**Tabla N° 38 DOCENTES POR ESPECIALIDAD**

NUMERO DE DOCENTES	ESPECIALIDAD
3	INGLÉS
4	MATEMÁTICA Y FISICA
2	CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION
2	COMPUTACIÓN
4	ESTUDIOS SOCIALES
1	ADMINISTRACIÓN.
2	LENGUA Y LITERATURA
2	BIOLOGIA Y QUIMICA
TOTAL 20	
Fuente: Encuesta Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”	
Autor: Tamayo G. (2013)	

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

- Ser docente del Bachillerato Técnico o en Ciencias de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”.
- Tener el nombramiento o contrato vigente.
- Poseer correo electrónico para recibir información oportuna.
- Conexión a internet.
- Disponibilidad de una computadora.

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

“Desarrollo teórico y práctico de proyectos educativos con la ayuda de la tecnología” es el tema de un curso que implica la identificación de un problema, sus causas y consecuencias y partir de ello planear un proceso para alcanzar una meta que solucione total o parcialmente al mismo.

Diseño de proyectos educativos (s/f) manifiesta que el término proyecto se deriva de los términos latinos proicere y proiectare que significan arrojar algo hacia delante, por lo que un proyecto en sentido genérico significa la planeación y organización de todas las tareas y actividades necesarias para alcanzar algo. Delinear un proyecto educativo simboliza planear un transcurso para lograr una meta educativa, objetivos de aprendizaje, lo cual envuelve desde la selección del problema surgido en un contexto educativo particular, su tratamiento hasta la presentación del informe. En otros términos, corresponde la realización de varias etapas interrelacionadas de concepción, planeamiento, formulación de acciones, implementación y evaluación.

Un proyecto establece una actividad de cambio, con metas, tiempo y espacio definidos, dirigido a un conjunto específico de personas y con la resultante de mejorar situaciones existentes. Su función básica es brindar lineamientos y fortificaciones a todos los actores de una organización, adecuados al mejoramiento progresivo y eficiente de alguno de sus procesos. Alvarado O (2005).

En cuanto a la tecnología Ortiz L (2011) menciona que la tecnología está presente en todo lo que nos rodea, desde nuestro trabajo, nuestra comunidad, nuestra familia, hasta nuestro hogar, en fin todo lo relacionado con la vida cotidiana y más aún en el sector de la enseñanza muchas están empezando a explorar el potencial tan grande que ofrece la

tecnología para educar y aprender y más aún los docentes quienes tienen en sus manos el desarrollo de estos métodos.

Además en primera instancia los maestros tendrán la oportunidad de recibir información relevante de la estructura de un proyecto, como seguirla y evaluarla, además de la motivación respectiva para que los resultados sean siempre favorables a la institución.

Al mismo tiempo se proporcionará conocimientos de programas tecnológicos que deberá utilizar para desarrollar los proyectos mediante la práctica de tareas específicas.

La práctica por los docentes en base a problemas específicos proporcionados por los facilitadores permitirá desarrollar paso a paso un proyecto educativo con la ayuda de programas tecnológicos.

La exposición final del proyecto educativo es necesaria para la acreditación del curso.

#### **4.5.1 Contenidos del curso.**

Martínez E. (s/f) promueve los siguientes aspectos:

##### **PROYECTOS EDUCATIVOS**

- ¿Qué es un proyecto educativo? Investigación teórica con el uso del buscador Google.
- Componentes de un proyecto presentados en Word y enviados para su estudio por e mail.
- Análisis de la situación educativa utilizando Smart Art.
- Selección y definición del problema por medio de tablas insertadas por Excel.
- Definición de los objetivos del proyecto utilizando power point.
- Justificación del proyecto mediante imágenes obtenidas por you tube.
- Planificación de las acciones realizando diagramas de flujo.
- Recursos humanos, materiales y tecnológicos. utilizando tablas e imágenes.
- Evaluación utilizando gráficos estadísticos.



Office Word (2010) promueve los siguientes aspectos

## PROGRAMAS TECNOLOGICOS

### Power Point

- Elaboración de diapositivas con información del proyecto.
- Insertar imágenes y sonido.
- Aplicación de transiciones en las diapositivas.
- Uso del proyector.
- Presentación de trabajos.

#### **4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dará el curso.**

### **PROYECTOS**

Proyectos está dirigido por el Dr. Hugo Ortega destacado docente de la institución Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

#### **Estudios realizados:**

Licenciado en Ciencias de la Educación.

Doctorado en Administración Educativa

Maestría en Investigación Educativa

Maestría en Pedagógica Educativa.

#### **Cargos que ha Ocupado:**

Director de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

Supervisor de la Regional 1

Docente de la Universidad Técnica de Ambato

Docente de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

#### **Cursos que ha dictado:**

Metodología Educativa.

Planificación y proyectos

## **PROGRAMAS TECNOLÓGICOS**

Programas Tecnológicos está dirigido por el Ing. Darío Cisneros destacado docente de la institución Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”.

### **Estudios realizados:**

Licenciado en Informática.

Ingeniero en Sistemas.

Maestría en Investigación Educativa.

### **Cargos que ha Ocupado:**

Jefe de laboratorio.

Docente de la Universidad Técnica de Ambato

Docente de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”

### **Cursos que ha dictado:**

Instalación de redes

Programas educativos.

### **4.5.3 Metodología.**

El presente curso está determinado para el proceso de proyectos por el método inductivo, que va de lo particular a lo general, es decir de los conocimientos y experiencias previas que tienen los estudiantes hacia una idea práctica general, de esta manera los docentes con sus guías didácticas formarán grupos de trabajo dentro de los cuales en tiempos determinados analizarán cada uno de los componentes de un proyecto para formar plenarias en donde se comparan las conclusiones obtenidas para generar una idea central que ayude a comprender cada etapa del proyecto con la ayuda de ejemplos prácticos y entendibles proporcionados por el profesor guía, al final los docentes conocerán las etapas que comprende un proyecto educativo.

En la etapa de programas tecnológicos se aplicará el método mixto de trabajo práctico en donde se plantea actividades individuales y socializadas la cual permitirá desarrollar

conocimientos propios para que después lo socialicen para reforzar, corregir o aumentar su nivel de comprensión de esta manera obtendrán las herramientas para usar la tecnología en el desarrollo de proyectos.

Finalmente se aplicará con una interacción de los dos tutores un modelo práctico en la cual los docentes se acercaran a la realidad inmediata de su profesión con un problema educativo y una computadora en donde transportarán sus conocimientos teóricos y experiencia en el aula en proyectos reales que posteriormente serán proyectados para su evaluación final.

#### 4.5.4. Evaluación.

La evaluación al docente será determinado por las siguientes actividades con una calificación máxima de 10 puntos.

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
Borrador de un proyecto educativo	5 puntos
Exposición en Power Point del trabajo final.	5 puntos
<b>TOTAL</b>	<b>10 puntos</b>

#### 4.6 Duración del curso

<b>Días</b>	<b>Horas de trabajo</b>	<b>Hora</b>
6 sábados	8 horas	De 08h00 a 16h00
2 sábados	6 horas cada día	De 08h00 a 14h00
<b>TOTAL</b>	60 horas	

#### 4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

El curso tendrá una duración de 60 horas con el siguiente cronograma:

FECHA	HORA	ACTIVIDADES	LUGAR	RESPONSABLES
5 de abril del 2014.	8h00 – 16h00	Presentación del tutor. <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué es un proyecto educativo?. Investigación teórica con el uso del buscador Google.</li> </ul>	salón de audiovisuales	Dr. Hugo Ortega  Ing Darío Cisneros
12 de abril del 2014	8h00 – 16h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Componentes de un proyecto presentados en Word y enviados para su estudio por e- mail.</li> <li>Análisis de la situación educativa utilizando Smart Art</li> </ul>	salón de audiovisuales	Dr. Hugo Ortega
19 de abril del 2014	8h00 – 16h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selección y definición del problema por medio de tablas insertadas por Excel.</li> <li>Definición de los objetivos del proyecto utilizando power point.</li> </ul>	Salón de audiovisuales	Dr. Hugo Ortega

26 de abril del 2014.	8h00 – 16h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justificación del proyecto mediante imágenes obtenidas por you 100uve</li> <li>• Planificación de las acciones realizando diagramas de flujo.</li> </ul>	Laboratorio de computación	Ing. Darío Cisneros Dr. Hugo Ortega
3 de mayo del 2014	8h00 – 16h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos, materiales y tecnológicos. Utilizando tablas e imágenes.</li> <li>• Evaluación utilizando gráficos estadísticos.</li> </ul>	Laboratorio de computación	Ing. Darío Cisneros
10 de mayo del 2014.	8h00 – 16h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de diapositivas con información del proyecto.</li> <li>• Insertar imágenes y sonido</li> </ul>	Laboratorio de computación	Ing. Darío Cisneros
17 de mayo del 2014.	8h00 – 14h00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación de transiciones en las diapositivas</li> <li>• Uso del proyector.</li> </ul>	Laboratorio de computación.	Dr. Hugo Ortega. Ing. Darío Cisneros.
31 de mayo	8h00 –	Evaluación: Presentación	Sala de	Dr. Hugo Ortega.

del 2014.	14h00	de los proyectos en power point e impreso.  Clausura y entrega de certificados	audiovisuales.	Ing. Darío Cisneros  Rectora  Vicerrectora
-----------	-------	--	----------------	--

#### 4.8 Costos del curso

La fuente de financiamiento del curso será realizado por los docentes de la Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos” el curso tendrá un costo individual de 50 dólares cubiertos en dos pagos 50% al inscribirse y 50% al recibir el certificado.

N°	Descripción	Valor Unitario	V. Total
1	20 Materiales de apoyo	\$3	\$60
2	160 refrigerios	\$1	\$160
3	20 certificados	\$2	\$60
4	Honorarios expositor Hugo Ortega	\$300	\$300
5	Honorarios expositor Darío Cisneros	\$300	\$300
6	Uso del laboratorio	\$100	\$100
6	20 Cds con todos proyectos	\$1	\$20
<b>TOTAL</b>			<b>\$1000</b>

#### 4.9. Certificación

Para aprobar el curso: “Desarrollo teórico y práctico de proyectos educativos con la ayuda de la tecnología” los docentes deben obtener la calificación mínima de 7, para lo cual deben haber entregado el 100% de tareas y haber realizado la presentación final, la asistencia mínima es de 54 horas clase es decir el 90%. Recibirán al final un certificado avalado por el Ministerio de Educación.

#### 4.10. Bibliografía

Alvarado Oscar (2005) gestión de proyectos educativos. Lineamientos metodológicos. (1ra Edición). Lima.

- Diseño de proyectos educativos (s/f), recuperado el 7 de Febrero del 2014 de [http://www.ruv.itesm.mx/especiales/citela/documentos/material/modulos/modulo1/contenido\\_i.htm](http://www.ruv.itesm.mx/especiales/citela/documentos/material/modulos/modulo1/contenido_i.htm)
- Kaufman, R. (2006). Planificación de sistemas educativos. (1ra edición). México.
- Martínez Elsa(s/f) Proyecto Educativo, recuperado el 12 de Septiembre del 2013 de [http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/maestria/documentos/LECT35.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/maestria/documentos/LECT35.pdf).
- Office Word (2010) Primeros Pasos., descargado el 12 de Septiembre del 2013 de <http://office.microsoft.com/es-es/novice/word-2010-para-principiantes-FX101820733.aspx>
- Ortiz Leysi (2011) descargado e 12 de Septiembre del 2013 de <http://community.prometheanplanet.com/espanol/b/weblog/archive/2011/05/26/integrando-la-tecnolog-237-a-en-su-curr-237-culo-ventajas-del-uso-de-los-dispositivos-interactivos-en-la-clase.aspx#.UvUqocUeGP0>



## CONCLUSIONES

- Se ha fundamentado teóricamente las bases de necesidades de formación del docente de bachillerato, mediante una investigación detallada de información relevante obtenida por varios recursos de información.
- Se determina que los docentes no aceptan la creación de un nuevo bachillerato por la falta de capacitación previa, que al no conocer la parte medular del proyecto asumen una inseguridad que les impide enfocarse en los beneficios que traerá este propósito a la comunidad educativa.
- Se establece que la capacitación es una oportunidad para los docentes, su motivación y su mística hacen que estén pendientes de cursos de formación, que les gustaría prepararse en una maestría en el ámbito educativo de preferencia semipresencial en horario de fin de semana.
- Es evidente que los docentes son personas que desempeñan su labor con un título de licenciatura reconocido de tercer nivel, igualmente títulos de ingeniería y contabilidad para enseñar materias de especialidad en el bachillerato.
- Un adecuado juicio en el manejo del aula, con las técnicas y métodos apropiados son la constante de los docentes aunque un desconocimiento en la elaboración de proyectos con el uso de la tecnología están vigentes en su desarrollo profesional.
- La motivación de los docentes a perfeccionarse en cursos durante varias horas y en forma continua le dan la oportunidad de incrementar el nivel de sus conocimientos, no obstante presentan posteriores desfases al momento de aplicar los mismos en el aula.
- Se determina que los docentes son personas de edad madura con su vida formada que tienen un nivel adecuado para realizar su trabajo, que al no tener la preparación de la institución por falta de planificación anual se ha promocionado su auto preparación evitando su estancamiento profesional.
-

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que los docentes asistan a un curso de capacitación sobre la elaboración de proyectos educativos mediante el uso de la tecnología para cubrir las necesidades formativas en el desempeño docente.
- En vista de la madurez y de su experiencia en la docencia se sugiere que el curso sea teórico y práctico para que los conocimientos sean llevados inmediatamente al aula.
- Se recomienda realizar un análisis sobre los posibles bachilleratos en formación y dar información del mismo a los docentes de la institución.
- La ocupación y las actividades familiares de los docentes han hecho que tengan muy poco tiempo para su capacitación pero se sienten motivados al asistir a los mismos por lo que es recomendable que la capacitación se haga los fines de semana de una manera agradable y concisa.
- La falta de preparación de cursos por parte de la institución educativa determina una descoordinación en el manejo institucional, por lo que se recomienda realizar una investigación sobre para determinar las necesidades de los profesores de bachillerato y añadir los resultados en la planificación anual de la institución.
- La motivación y el dinamismo del docente para capacitarse son factores que no se les puede desperdiciar por lo que se recomienda gestionar la planificación por parte de las autoridades para facilitar el seguimiento de un postgrado en el ámbito educativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Libros

- Alarcón Steven. (2005) Formación Docente en Warisata (1ra edición). Bolivia
- Ball Stephen (1990) Política Educativa (1994) Disciplinas y Saber (1ra edición) Madrid.
- Barrón Ruiz (1997) Aprendizaje por descubrimiento (1ra edición).Amuro
- Cano García (2007) Inventario de Estrategias de afrontamiento (1ra Edición). Madrid
- Comisión Mixta Anfhe-cucen (2011) Formación Profesional (1ra edición). Madrid.
- Contreras José (1997) La Autonomía del profesorado. (1ra Edición). Madrid
- Daft Ramiro. (2007) Teoría y diseño organizacional. (9na edición). México
- Daulón S. (2012) Gestión Pedagógica para Directivos (1ra Edición). Quito
- Domínguez Helen (2012) La Escuela de la vida (1ra edición) Madrid
- Gómez G, Ramos S (2007) La voz de los estudiantes (1ra edición). Barcelona
- Hoffmann, Sandra yMc Guire (2009) Teaching and Learning Strategies that Work (2<sup>nd</sup> Edition). USA.
- López F. (2007) Metodología participativa de la enseñanza universitaria (1ra edición). Madrid.
- Mejía José (2013) Temas Nicaragüenses (1ra edición). Nicaragua
- Pagani Estela (2003) Experiencias Pedagógicas en diseño y comunicación. (1ra Edición). Buenos Aires.
- Parmelee D. (1999) Desarrollo Exitoso de las Estrategias de Marketing (1ra Edición). Argentina.
- Paz M (1994) Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa (2da edición) Madrid.
- Suarez Sergio (1990) Derechos de la Naturaleza (2da edición).Montevideo.
- Vargas A. (2003) Planificación de programas educativos. (1ra edición). Costa Rica.

### Páginas Web

- Acosta Edna. (2012) Educación Pedagogía y Currículo, descargado el 8 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos92/educacion-pedagogia-y-curriculo/educacion-pedagogia-y-curriculo.shtml>

- Almino Dante(2009) Autodidaxis, descargado el 8 de Septiembre del 2013 de <http://www.cecies.org/articulo.asp?id=243>
- Avilés José (2009) Recolección de Datos, descargado el 8 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos12/recoldat/recoldat.shtml>
- Bedolla Ramón (2008) El maestro, su papel en la sociedad y roll que desempeña en el ámbito educativo descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos62/el-maestro/el-maestro2.shtml>
- Belda Germán (2011) la Humildad del Maestro, descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://www.emotivacion.com/la-humildad-del-maestro.html>
- Brunet Ignasi (2004) Empresa y Recursos Organizativos, descargado el 8 de Septiembre del 2013 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=251888>
- Carbonell, J. L. (2001). La aventura de innovar. Descargado el 29 de julio del 2013, de [http://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/Cambio/Recensiones/Arancha\\_Gonzalez.pdf](http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Cambio/Recensiones/Arancha_Gonzalez.pdf)
- Carril Morata. (2003) Metodología Cuantitativa Métodos y Técnicas de Evaluación de Centros, descargado el 8 de Septiembre del 2013 de [http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/6936/1/RGP\\_9-7.pdf](http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/6936/1/RGP_9-7.pdf)
- Colmenares (2008) Ciencia y tecnología en la educación mexicana, descargado el 10 de agosto del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos64/ciencia-tecnologia-educacion/ciencia-tecnologia-educacion.shtml>
- Consejo Nacional de Educación (2006), descargado el 8 de Septiembre del 2013 de [http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador\\_Hacia\\_Plan\\_Decenal.pdf](http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf)
- Educiudadania (2013) ¡Qué es el Plan Decenal de Educación? Descargado el 8 de Septiembre del 2013 de [http://www.educiudadania.org/pde\\_intro.php](http://www.educiudadania.org/pde_intro.php)
- Galdames Susan (2005) Construcción de una Escala Para Medir Creencias Legitimadoras de Violencia en la Población Infantil, bajado el 20 de agosto del 2013 de [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282007000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282007000100002&script=sci_arttext)
- García José (2010) El cambio organizacional, descargado el 10 de agosto del 2013 de <http://www.eumed.net/ce/2010a/jmgl.htm>
- García Ruso y Montero Lourdes (2009) Desarrollo profesional y profesionalización docente, bajado el 20 de agosto del 2013 de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf>

- Garrido Eugenio (2004) La evaluación y el abuso. Descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://peritajeschile.cl/wp-content/uploads/2012/10/La-Evaluaci%C3%B3n-del-Abuso-Sexual-Infantil.pdf>
- Hainaut (1979) El diagnóstico de las necesidades de formación, bajado el 8 de agosto del 2013 de [www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf)
- Instituto Nacional de Formación Tecnológica (2009) INFOTEP, descargado el 15 de agosto del 2013 de <http://www.infotehvg.edu.co/>
- Lurcovich P. (2006) La importancia de una buena formación docente: La transparencia en las formas de evaluar. Descargado el 9 de Septiembre del 2013 de [http://fido.palermo.edu/servicios\\_dyc/publicacionesdc/vista/detalle\\_articulo.php?id\\_libro=122&id\\_articulo=878](http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=122&id_articulo=878)
- Leithwood (2009) ¿Cómo liderar nuestras escuelas? (1ra edición). Santiago.
- LOEI (2011) descargado el 9 de septiembre del 2013 de <http://www.youblisher.com/p/543069-LOEI-LEY-ORGANICA-DE-EDUCACION-INTERCULTURAL/>
- Lozano Martín. (2012) ¿qué cualidades debe tener un buen maestro) descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://blog.smconectados.com/2012/12/18/que-cualidades-debe-tener-un-buen-maestro/>
- Luisa (2011) El valor del Respeto, descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://elvalordelrespetogarcia.blogspot.com/>
- Magdaleno Diego. (2011) El rol de los directores de plantel como líderes académicos, descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos82/rol-directores-como-lideres-academicos/rol-directores-como-lideres-academicos.shtml>
- Martínez Enrique (2012) Formación del profesor, descargado el 1 de agosto del 2013, de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00975formaciondocente.htm>
- Martínez Martín. (2002) Necesidades de capacitación y formación docente, descargado el 1 de agosto del 2013, de <http://148.213.1.36/Documentos/Encuentro/PDF/97.pdf>
- Ministerio de Educación (2013), descargado el 8 de Septiembre del 2013 de <http://www.uasb.edu.ec/reforma/paginas/lineamientos.htm>
- Monroy Sergio (2009) Método o Técnica de Investigación, descargado el 2 de agosto del 2013 de

[http://www.ammci.org.mx/revista/pdf/Seccion%20metodologia%20de%20la%20ciencia%20\(1a%20parte\)/EstudiodeCasoMonroy.pdf](http://www.ammci.org.mx/revista/pdf/Seccion%20metodologia%20de%20la%20ciencia%20(1a%20parte)/EstudiodeCasoMonroy.pdf)

- Nelli (2011) Necesidades formativas del docente que aplica las Tics para obtener calidad en el proceso, bajado el 8 de agosto del 2013 de <http://www.formacionytecnologia.com/blog/necesidades-formativas-del-docente-que-aplica-las-tics-para-obtener-calidad-en-el-proceso/>
- Osorio Ricardo. (2010) El Cuestionario, descargado el 8 de Septiembre del 2013 de <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
- Peñaloza (2009) La formación docente, una necesidad para la creación de ambientes de calidad en la enseñanza turística. Descargado el 29 de julio del 2013, de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>.
- Pérez Luis (s/f) La Paciencia del Maestro descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://cholopez.blogdiario.com/1272820080/>
- Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa ( 2002) Cómo ser un docente reflexivo, descargado el 29 de agosto del 2013 de [http://www.uv.es/relieve/v8n2/RELIEVEv8n2\\_revbook1.htm](http://www.uv.es/relieve/v8n2/RELIEVEv8n2_revbook1.htm)
- Riveros Lourdes ( 2011) Diagnóstico de necesidades de formación pedagógica del profesor universitario, descargado el 7 de Septiembre del 2013, de <http://www.revistaeducarnos.com/art%C3%Adculos/educaci%C3%B3n/diagn%C3%B3stico-de-necesidades-de-formaci%C3%B3n-pedag%C3%B3gica-del-profesor-universitario>
- Salanova Enrique(s/f) La Didáctica para el adulto, descargado el 8 de Septiembre del 2013 de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0081didacticaadultos.htm>
- Sarria Jesús. (s/f) Aprendizaje y Comunicación en la Relación Educativa, descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://www.psicopedagogia.com/relacion-educativa>
- Tejada José. (2001) Función docente y formación para la innovación, descargado el 1 de agosto del 2013, de <http://www.um.edu.ar/catedras/claroline/backends/download.php?url=L1NFMjctX0Z1bmNp825Fzg9Jzw50ZV95X2ZvcmlfcF9Syy9pbm5vdi9UZWphZGFfRmRlel8uLi5QREY=&cidReset=true&cidReq=FP002>
- Telmo Daniel (2011) Análisis de contenido: su presencia y uso en las Ciencias Sociales. Descargado el 30 de Julio del 2013, de <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/telmoyluis.htm>
- UCA (2013) Formación, Cualificación y Certificación de las Competencias Profesionales, descargado el 8 de Septiembre del 2013, de

[http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com\\_content&view=article&id=147:tra](http://www.csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=147:tra)

Valda Carlos. (2011)Objetivos organizacionales. Descargado el 1 de Agosto del 2013, de <http://jcvalda.wordpress.com/2011/02/12/objetivos-organizacionales/>

Vezub (2005) La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad, descargado el 11 de agosto del 2013 de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>

Vidal Gloria.(2013) Logros y Rupturas de la Autoridad Educativa Nacional, descargado el 8 de Septiembre del 2013 de [http://educacion.elcomercio.com/noticiaEC.asp?id\\_noticia=311521&id\\_seccion=160](http://educacion.elcomercio.com/noticiaEC.asp?id_noticia=311521&id_seccion=160)

Villegas Fabián. (1985) Creatividad en la Toma de Decisiones, descargado el 9 de Septiembre del 2013 de [http://www.liderazgoymercadeo.com/liderazgo\\_tema.asp?id=95](http://www.liderazgoymercadeo.com/liderazgo_tema.asp?id=95)

Yen Sheng (2011) Como seleccionar a un maestro, descargado el 8 de Septiembre del 2012 de <http://spanish.dharmadrum.org/content/content/cont2.aspx?id=104>

Zeichner Kenneth (1991) Investigación de los Educadores y formación docente orientada a la transformación social, descargado el 9 de Septiembre del 2013 de <http://www.revistadocencia.cl/pdf/31web/3.%20Profesi%F3n%20docente/Investigaci%F3n%20Docente%20K.%20Zeichner.pdf>

## ANEXOS

## Anexo 1: Certificado

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
 DIOS PATRIA Y CULTURA

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



Lc. Gabo Tamayo

*autorizado  
 aplicar encuesta fuera  
 de hora clase.*

*Recibido  
 2012-12-10*



Anexo 2: Encuesta

Proyecto de Investigación II

**Anexo 9: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO**



Código del Investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

1.1. Nombre de la institución educativa investigada, donde usted labora: \_\_\_\_\_

1.2. Provincia: \_\_\_\_\_ Ciudad: \_\_\_\_\_

1.3. Tipo de institución: Fiscal 1 | Fiscomisional 2 | Municipal 3 | Particular 4

1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: Bachillerato en ciencias 5 | Bachillerato técnico 6

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

<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>								
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4	
e. Otra, especifique cuál: _____ 5								
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>								
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9	
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13	
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17	
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____ 19						
<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>								
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23	
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27	
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría	30			
ee. Otra, especifique cuál: _____ 31								
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>								
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33
ii. Otra, especifique cuál: _____								
<b>Bachilleratos Artísticos</b>								
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37	
nn. Otra, especifique cuál: _____ 38								

1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:

SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente):	NO	2
----	---	--	----	---

**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): \_\_\_\_\_

Proyecto de Investigación II

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)*

*(señale una)*

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
----	---	----	---

Proyecto de Investigación II

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 y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

Proyecto de Investigación II

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					



### Anexo 3: Fotografías

#### Unidad Educativa “Pedro Fermín Cevallos”



#### Docentes contestando la encuesta

