



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, de la provincia de  
Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA: Sánchez Tamayo, Shella Ernestina**

**DIRECTORA: Jara Reinoso, Álida Diamela, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2014**

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

Magíster.

Álida Diamela Jara Reinoso

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo, denominado “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f. ....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Sánchez Tamayo Shella declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Álda Diamela Jara Reinoso directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

Cédula : 1703599991

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi hija Feni, compañera de vida, de conversaciones largas y plenas, y de momentos de silencio cargados de cariño; a mi hijo Felipito, con quien compartí mis inquietudes académicas y personales, amigo e hijo incondicional con amplia visión del mundo, de los valores cristianos y la formación humana.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios que me ha dado la fortaleza para terminar este nivel de formación universitaria y a mis hijos, por su paciencia.

Mis agradecimientos a la UTP, organización universitaria que con este sistema de Educación a Distancia, nos facilita, a quienes no podemos dejar nuestros trabajos, una formación académica exigida por las necesidades sociales actuales.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRAC.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1. Necesidades de formación.....	7
1.1.1. Concepto.....	8
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.....	13
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	15
1.2.1. Análisis organizacional.....	15
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto mediano y largo plazo.....	17
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad académica ....	19
1.2.1.4. Liderazgo Educativo.....	21
1.2.1.5. El bachillerato Ecuatoriano.....	22
1.2.1.6. Reformas Educativas.....	29
1.2.2. Análisis de la persona.....	29
1.2.2.1. Formación profesional.....	30
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	30
1.2.2.1.2. Formación profesional del docente.....	31
1.2.2.1.3. Formación Técnica.....	33
1.2.3. Formación continua.....	33
1.2.3.1. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	33
1.2.3.2. Tipos de formación que debe tener un profesional	

de la educación.....	34
1.2.3.3. Características de un buen docente.....	35
1.2.3.4. Profesionalización de la enseñanza.....	36
1.2.3.5. La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	38
1.2.4. Análisis de la tarea educativa.....	40
1.2.4.1. La función del gestor educativo.....	40
1.2.4.2. La función del docente.....	40
1.2.4.3. La función del entorno familiar.....	41
1.2.4.4. La función del estudiante.....	41
1.2.4.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	42
1.3 Cursos de formación.....	42
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	42
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	43
1.3.3. Diseño, planificación y recursos formativos.....	44
1.3.4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	45
2. METODOLOGÍA.....	47
2.1. Contexto.....	48
2.2. Participantes.....	50
2.3. Diseño y métodos de investigación.....	51
2.3.1. Diseño de la investigación.....	51
2.3.2. Métodos de investigación.....	52
2.3.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	52
2.3.3.1. Técnicas de investigación.....	52
2.3.3.2. Instrumentos de investigación.....	52
2.3.4. Recursos.....	53
2.3.4.1. Talento humano.....	53
2.3.4.2. Materiales.....	53
2.3.4.3. Económicos.....	53
2.4. Procedimiento.....	54
3. CAPÍTULO 3. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	55
3.1. Necesidades formativas docentes.....	56
3.2. Análisis de la formación.....	58
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	61
3.2.2. La organización y la formación.....	61
3.2.3. La tarea educativa.....	61

3.3. Los cursos de formación.....	.62
3.4. Discusión .....	.65
4. CAPÍTULO 4: DISEÑO DEL CURSO DE FORMACIÓN.....	68
4.1 Tema del curso.....	69
4.2. Modalidad de estudio.....	69
4.3. Objetivos.....	69
4.3.1. Objetivo General.....	69
4.3.2. Objetivos Específicos.....	69
4.4. Dirigido a.....	70
4.5. Breve descripción del curso.....	70
4.5.1. Contenido del Curso.....	70
4.5.2. Metodología.....	74
4.5.3. Evaluación.....	75
4.5.4. Duración del curso.....	77
4.5.5. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	77
4.5.6. Costos del curso.....	80
4.5.7. Certificación.....	80
4.5.8. Bibliografía.....	80
CONCLUSIONES.....	82
RECOMENDACIONES.....	84
BIBLIOGRAFÍA.....	86
ANEXOS.....	91



## **RESUMEN**

La investigación “Necesidades de formación de los docentes de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”, tuvo como objetivo conocer las necesidades formativas de los docentes del nivel del bachillerato.

Para cumplir con el objetivo general se tomó una muestra de veinte y nueve docentes de diversas asignaturas de 1ro, 2do y 3er curso de bachillerato del colegio indicado.

En la investigación se utilizaron los diferentes métodos: científico, analítico, sintético, inductivo y deductivo. Como técnica para recoger los datos se utilizó la encuesta que fue aplicada a cada docente bajo la guía del investigador.

Se pudo concluir como resultado de la investigación, que entre las necesidades docentes estaba principalmente el uso de estrategias para dinamizar el aprendizaje y lograr aprendizajes significativos.

Para cubrir estas necesidades de capacitación, se elaboró un curso de capacitación bajo la denominación de “Estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos”.

### **PALABRAS CLAVES**

Formación, necesidades docentes, aprendizaje, aprendizaje significativo, estrategias, metodologías.

## **ABSTRACT**

The " Training needs of teachers of the Sacred Hearts of Rumipamba Education Unit , in the province of Pichincha, Quito, 2012-2013 period " research aimed to understand the training needs of teachers in the high school level .

To meet the overall objective of a sample of twenty- nine teachers of various subjects for 1st , 2nd and 3rd year of high school will receive school took .

Scientific , analytic, synthetic , inductive and deductive research on the different methods were used. As a technique to collect the survey data was applied to each teacher under the guidance of the researcher was used.

It was concluded as a result of the investigation, between educational needs was mainly using strategies to boost learning and achieve significant learning. To meet these training needs, a training course was developed under the name of "methodological strategies to achieve significant learning".

### **KEYWORDS**

Training needs , teachers, learning , meaningful, strategies, methodologies

## INTRODUCCIÓN

La educación es un proceso social por el cual la sociedad transmite sus ideas, poderes y capacidades para asegurar sus exigencias y desarrollo. Para ello, las organizaciones educativas deben estar acorde con las exigencias y cambios sociales del mundo. A partir del siglo XX, los cambios mundiales han sido rápidos, la tecnología ha obligado a que la educación siga estos cambios revolucionarios para estar acorde con las necesidades sociales.

Frente a estas transformaciones mundiales y las necesidades de buscar cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que se ajusten a las exigencias sociales y necesidades del nuevo mundo globalizado, la educación juega un rol protagónico.

Así, la educación tradicional que centraba el proceso de enseñanza-aprendizaje en una transmisión de conocimientos anclados en el maestro, pasa a centrar el proceso de aprendizaje en el alumno, pues él es quien debe investigar, analizar, sustraer lo más importante, sintetizar y evaluar, para aplicar los conocimientos a situaciones nuevas.

Desde el punto de vista de las estrategias metodológicas utilizadas en el aula, hay un camino desde, la clase expositiva del docente, a clases activas en las que los alumnos desarrollan sus propios conocimientos mediante su metacognición guiada por sus maestros.

El docente pasa de ser un transmisor de conocimientos a un guía que motiva al estudiante, direcciona su aprendizaje, le ayuda a investigar, le permite ir descubriendo los aspectos más importantes de los temas y su aplicación a situaciones cotidianas que les permitan tener un aprendizaje significativo, y se procura el desarrollo armónico de todas las capacidades del niño, enfatizando en el fomento de la capacidad creadora y la libre expresión que darán al alumno satisfacción y seguridad.

El Ecuador frente a las necesidades de dar una educación de calidad y calidez, establece sistemas evaluativos que permiten transparentar el nivel académico que se están brindando a las escuelas, colegios y universidades.

Esto trae consigo una urgencia de capacitación a los maestros, pues como se dijo anteriormente, el nuevo enfoque educativo demanda conocimientos pedagógicos para lograr el éxito académico de los alumnos frente a los nuevos retos evaluativos gubernamentales.

Esta tesis tuvo como objetivo general: “analizar las necesidades de formación de los docentes de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, en el periodo académico 2012 – 2013”. Los directivos de esta institución consideraron una prioridad establecer las deficiencias o necesidades formativas de sus docentes, razón por la cual, dieron toda la apertura, pues proporcionaron al personal docente el tiempo necesario para que puedan responder el instrumento de investigación con seriedad.

Los objetivos específicos que se desglosan son:

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

Para la investigación teórica se sistematizó información de textos de autores connotados en el área pedagógica. Adicionalmente se buscaron direcciones electrónicas de documentos alojados en repositorios de seriedad académica.

La investigación estuvo dirigida a los docentes del ciclo de la sección de bachillerato, se aplicaron encuestas a veintinueve docentes y los instrumentos de recopilación fueron proporcionados por la UTPL, lo que permitió tener la certeza de la validez de los mismos. Los resultados obtenidos fueron sistematizados en tablas de frecuencia utilizando el programa Excel. Finalmente, con los datos arrojados por el estudio de investigación, se elaboró un plan de capacitación que responda a las necesidades de formación docente de la Unidad Educativa “Sagrados Corazones de Rumipamba”. Este curso les permitirá a los docentes adquirir nuevos conocimientos pedagógicos para ponerlos en práctica en cualquier asignatura cubriendo así las necesidades de formación docente demostradas en el estudio investigativo.

El desarrollo de la propuesta se considera factible, pues existe la apertura y el interés de las autoridades institucionales para desarrollar el programa de capacitación docente planteado.

El curso diseñado tiene como objetivo aplicar diversas estrategias metodológicas en el aula, con la finalidad de desarrollar aprendizajes significativos.

Al finalizar la investigación se puede evidenciar el cumplimiento de los objetivos propuestos, pues a través del estudio teórico y el trabajo de campo se llegó a la conclusión de la necesidad de los docentes de recibir cursos de actualización pedagógica.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

Chavarría (2012, p. 71) manifiesta que la educación es un proceso dinámico que ayuda a que las personas adquieran un perfeccionamiento integral. Educarse significa ir en búsqueda de la excelencia personal, buscando la calidad de los aprendizajes y de los valores éticos de la formación humana y de quienes son creyentes de su formación religiosa.

En el mundo actual, se exigen nuevos aprendizajes de todos los profesionales, por lo tanto, la formación del profesorado de todos los niveles educativos y universitarios sigue siendo una necesidad permanente, debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas lo que exige una constante planificación de la figura del docente.

### **1.1. Necesidades de formación**

Román y Herrera (2009) dicen que nos encontramos en la llamada Sociedad del conocimiento, caracterizada por el número creciente de investigaciones, el Internet como medio de publicación, donde existe un desarrollo progresivo y acelerado de los conocimientos científicos y tecnológicos, los cuales son introducidos de manera rápida en los procesos productivos, educacionales, de salud; la vida útil de tecnologías y productos se acorta cada vez más, y la obsolescencia llega más rápido, algunos autores han nombrado este siglo XXI, como “El siglo de la velocidad”. Nunca una época ha estado tan dependiente del conocimiento como en la que vivimos.

La educación tiene un papel preponderante en este mundo convulsionado por la rapidez de las comunicaciones y el alumno como el centro del aprendizaje y quien debe prepararse para enfrentar ese mundo. En una declaración mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI: una lectura desde América Latina y el Caribe, y a partir de los lineamientos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) se definió la educación superior como “todo tipo de estudios, de formación o formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartido por una universidad u otro establecimiento de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior” (1998: p. 55).

Los directivos de la Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, conscientes de que el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término las nuevas exigencias pedagógicas en el marco escolar, ven la necesidad de formar a sus docentes.

### **1.1.1. Concepto.**

De acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua, la palabra “necesitar” viene del lat. *necessitas, -ātis*.y quiere decir: Obligar a ejecutar algo. Tener precisión o necesidad de alguien o algo (Real Academia de la Lengua Española).

Este término hace referencia a aquello de lo que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse. Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial.

Para Agroasesorclm.com (s.f), desde el ámbito de la educación, el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual.

Podemos definir este término así: La necesidad formativa busca desempeñar su accionar profesional de la mejor manera.

Esta necesidad de formación debe contemplar el aspecto integral del ser humano considerando las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son: los conocimientos, las habilidades y las aptitudes.

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

McGehee y Thayer (1961) presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis:

a) Análisis organizacional; b) Análisis de las tareas y c) Análisis personal.

#### **a. Análisis organizacional**

Se centra en factores que proporcionan información sobre dónde y cuándo puede utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización.



## **b. Análisis de la tarea**

El análisis de la tarea es necesario para determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones en el puesto de trabajo que ayudarán a realizar el trabajo.

Sirve para identificar la naturaleza de las tareas que tienen que desempeñarse en el puesto de trabajo y los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para desempeñar esas tareas.

## **c. Análisis de la persona**

Este análisis evalúa lo bien que el empleado demuestra en lo referente a conocimientos, destrezas y habilidades en su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación.

Por tanto, este nivel de análisis se focaliza en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación necesita.

Su propuesta es identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

La evaluación de los participantes a un programa de formación es importante debido a que ayuda a determinar el contenido de la formación, permite obtener información real desde el lugar de trabajo o de la situación personal de los participantes, permite desarrollar una relación con los participantes en la formación previamente a su implementación.

En la institución investigada, Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba, se pudo apreciar que había una especial atención a las necesidades personales, tanto desde el punto de vista académico como el de formación humana. Así, hay una capacitación integral que atiende el saber ser, saber conocer y saber hacer, de esta manera, se va logrando la misión y visión de esta organización y cumpliendo con las nuevas exigencias de la educación actual.

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

Se entiende por evaluación de necesidades formativas al proceso de recoger información de encuestas realizadas o entrevistas para someterles a un análisis a, y cuyo resultado determinará las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, entre otros.

Esta vinculación de la necesidad formativa a una situación de práctica educativa parece esencial para comprender el sentido que debe tener el asesoramiento en procesos de formación docente, que se asocia tanto a la actualización del conocimiento como a la mejora de la práctica en el aula, la institución y en su contacto con la comunidad. Para evaluar las necesidades formativas, Valenzuela (2012) agrupa los criterios de evaluación en cuatro categorías y posteriormente los describe a cada uno:

- a) Criterios de factibilidad
- b) Criterios de precisión
- c) Criterios de utilidad
- d) Criterios de ética

Los criterios de factibilidad se refieren a la posibilidad de realizar esa evaluación, si la evaluación es realista, si es viable financieramente y en el tiempo establecido.

Valenzuela (2012) establece varias preguntas que se deben abordar en este criterio: ¿Es metodológicamente posible realizar esta evaluación y responder así las preguntas que se han planteado? ¿Es políticamente correcto? Una evaluación es prudente en medida en que el proceso de evaluación considera los intereses de los grupos involucrados en la misma y se previene cualquier objeción de su parte. ¿Hay asignación de recursos para esta evaluación?

Los criterios de precisión se refieren a que el evaluador debe asegurarse que su trabajo conduzca a un conocimiento verdadero del fenómeno., el hecho o la situación a evaluar. Para definir este criterio, el evaluador debe planteárselas siguiente preguntas: ¿Las preguntas de evaluación han sido enunciadas con claridad? ¿Los datos recolectados son fiables y válidos? ¿Son correctos los procesos empleados para inferir las conclusiones a partir de los datos?

Los criterios de utilidad de refieren a que toda evaluación sirve para un propósito, el cual debe referirse a la utilidad que tiene una evaluación para tomar decisiones.

Los criterios de ética en la evaluación se logran respondiendo positivamente estas preguntas: ¿La evaluación se realiza cumpliendo con las normas legales existentes? ¿La

evaluación cumple con las normas generalmente aceptadas por las comunidades académicas y profesionales? ¿La evaluación se hace con respeto absoluto a los derechos humanos de los participantes?

Valenzuela traza de una manera clara, fácil y coherente los criterios que deben estar presentes en una evaluación, de tal forma, que quien se inicie en esta tarea, tenga directrices que le permitan elaborar instrumentos de evaluación que faciliten su tarea investigativa y la seriedad de los datos para el análisis correspondiente.

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

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

Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas, necesidades particulares frente a necesidades colectivas, necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes, necesidades actuales frente a necesidades potenciales y necesidades según el sector en que se manifiestan.

D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

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

El docente por su importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se ve sometido a muchas exigencias académicas y administrativas para las que posiblemente no está preparado. Estas limitaciones se ven con mucha más fuerza cuando aparecen las reformas gubernamentales, que muchas veces, no dan ni el tiempo ni el espacio para que los docentes tengan la formación que se requieren. Sin embargo, el profesor, elemento importantísimo en la educación, es visto como el elemento que ayuda y guía en la formación integral de los alumnos con la finalidad de formarlos como individuos que colaboren y trabajen sean en pro de una sociedad justa en beneficio de su país.

Esto exige que los profesores tengan la voluntad de saber y querer hacer. Entendiéndose por saber no solo conocer su disciplina sino también saber cómo enseñar. Pues es muy común escuchar a niños y jóvenes con respecto a determinados profesores o profesoras, “

si sabe, pero no se le entiende nada”, ahí nace el querer aprender cómo debe enseñar. Y posiblemente, en este aspecto es en el que menos se ha capacitado.

Por otro lado, los cambios violentos que se dan en el mundo por efecto de la rapidez comunicativa, exigen que los y las docentes se vuelvan competentes en varios aspectos, para que puedan responder a las exigencias de formación que necesitan los alumnos y las alumnas.

A continuación, se expondrán varias necesidades formativas del docente. Varios autores entre los que se encuentran Chavarría (2012) y Bar, G (1999) establecen las más importantes y necesarias:

- a. Debe tener habilidades pedagógicas que le permitan dar al alumno la autonomía adecuada y a la vez participar en su construcción del conocimiento.
- b. Debe tutelar lo que el alumno hace, es decir acompañarlo.
- c. Debe utilizar una metodología que dé sentido y valor a lo que vaya construyendo el alumno en ese proceso de interacción con los contenidos disponibles en los medios, esto obliga a que el docente tenga los conocimientos necesarios del conocimiento científico, para poder apoyar a los tutelados.
- d. Debe conocer cómo se realizan las metodologías colaborativas para la creación de materiales, investigación, intercambio de información, , etc., con colegas de manera que se enriquezca su formación.
- e. Deben tener un conocimiento cultural amplio, que permita ese intercambio cultural y a la par un enriquecimiento personal.
- f. Debe asimilar una pedagogía nueva basada en la interdisciplinariedad.
- g. Debe seguir la información de los medios de comunicación de masas, con el fin de poder dialogar con sus alumnos, frecuentemente impregnados de ella.
- h. Debe preparar a sus alumnos para la selección y utilización crítica de la información.
- i. Debe estar al tanto y comprender los problemas del mundo contemporáneo con referencia a varios aspectos como: desarrollo, derechos del hombre, paz, desarme, cooperación internacional, leyes de su Constitución referentes a la educación, el Buen Vivir, etc.

Todos los aspectos citados se centran en que el perfeccionamiento debe atender al ser y al saber hacer del rol del profesor.

Desde el perfeccionamiento del ser, se buscará una sólida una sólida formación axiológica, que permita conformar un proyecto de vida con claridad de objetivos y con normas de

comportamiento ético para alcanzarlo, de modo que se dé una unidad de vida entre lo que el docente piense, diga y actúe.

En el perfeccionamiento del saber hacer se integran la actualización de saberes, el aprovechamiento de recursos, la capacitación didáctica con el fin de tener las herramientas necesarias para tutelar el conocimiento.

#### **1.1.5. Modelos de Análisis de Necesidades.**

En el desarrollo de este apartado, se tomará como fuente el texto “Cómo detectar las necesidades de Intervención Socioeducativa” de la investigadora María de la Paz Pérez-Campanero (2000) quien establece los aspectos más importantes de varios modelos de Análisis de Necesidades.

##### **Modelo de A. Rosett**

Para realizar un análisis de necesidades, existen varios modelos que guían y facilitan esta tarea, uno de ellos es el de A. Rosett que se fundamenta en cuatro pilares importantes

1. Situaciones desencadenantes: “De dónde partimos y hacia dónde vamos”.
2. Tipo de información que buscamos: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
3. Fuentes de información.
4. Herramientas para obtener datos.

##### **Modelo de Kaufman**

Kaufman desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones, un proceso de dieciocho pasos en el que un lugar importante ocupa la Evaluación de Necesidades.

El modelo que elabora se centra en los siguientes ítems:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, Receptores, Sociedades.
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.

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

1. Tomar la decisión de planificar.

2. Identificar los síntomas de los problemas.
3. Determinar el campo de la planificación.
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, para seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes en términos de ejecución mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecución mensurables.
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar a aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Dos instrumentos básicos recomienda este autor al momento de evaluar las necesidades de formación: el cuestionario y la entrevista, que requieren sortear una serie de ventajas e inconvenientes, puesto que permiten la aplicación con bajo costo, de manera amplia, con visión de conjunto y bajo nivel de riesgo; a la vez que son poco precisos, basados en opiniones, lo que ofrece dificultades para validar la información y establecer prioridades al momento de decidir la formación requerida.

### **Modelo De F.M. Cox**

Este modelo une el Análisis de Necesidades a la problemática comunitaria y elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, bajo los siguientes aspectos:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver problemas.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluación
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción.

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

### **1.2.1. Análisis organizacional.**

Beckhard (1973) considera que análisis organizacional es un esfuerzo planificado de toda la organización y administrado desde la alta gerencia, para aumentar la efectividad y el bienestar de la organización por medio de intervenciones planificadas en los procesos de la entidad, en los cuales aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento.

1. Es una estrategia educacional compleja. Implica un diagnóstico sistemático de la organización, el desarrollo de un plan estratégico para su mejoramiento, y la movilización de recursos para llevar a cabo las acciones.
2. Dirigida a toda la Organización. El esfuerzo implica un cambio en toda la entidad, tal como una modificación en su cultura o en la estrategia de su alta gerencia, lo que afecta a toda la organización.
3. Administrada desde la alta gerencia.
4. Sus objetivos son los de aumentar la efectividad y el bienestar de los miembros de la organización.
5. Se lleva a cabo mediante intervenciones planificadas. Estas intervenciones se dan en los procesos de la organización, usando básicamente el conocimiento de las ciencias del comportamiento.

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

García Muñoz (2003) dice que un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad.

Esta realidad de la educación se la puede argumentar desde tres ópticas: desde el punto histórico, social y pedagógico.

Desde el punto de vista histórico, por el desarrollo cultural han existido pueblos cada vez más evolucionados. La educación es causa y efecto. Causa: la misma cultura influye en la evolución del hombre y de la sociedad. Efecto: permite tener individuos y pueblos más cultos, productivos y con capacidades de darse a los demás.

En la actualidad el grado de analfabetismo ha bajado sustancialmente. La fuerza productiva en los países desarrollados y en vías de desarrollo ha permitido que gran parte de la población se capacite en diversas áreas. Hay mayores recursos tecnológicos que posibilitan la rapidez en las comunicaciones y la transferencia de conocimientos a distintos campos de acción. Lo que ha permitido que se den nuevos descubrimientos en diferentes campos.

Hay mayor independencia económica. Las mujeres a través de la educación han adquirido prestigio profesional y se han ubicado en ciertas posiciones que estaban dedicadas únicamente al género femenino.

Hay mejores condiciones económicas que permiten tener una vida más digna. Aún en las clases más desposeídas, su nivel de adquisición ha mejorado.

Desde el punto de vista pedagógico, hay un esfuerzo por mejorar los ambientes educativos para que se dé un mejor resultado académico.

Las organizaciones educativas elaboran proyectos pedagógicos que tienen como objetivo principal lograr conocimientos significativos.

Otro aspecto pedagógico es la continua formación que deben realizar los docentes para contribuir eficazmente en la formación integral de sus educandos. Y en su propia forma de enseñar.

Desde el punto de vista social, el nivel educativo de un pueblo le permite sobreponerse a otros que estén en desventaja educativa..

Los países más desarrollados tecnológica y productivamente, han sido los que han dedicado más recursos a la educación.

Tomando en consideración los pilares del análisis organizativo, podemos afirmar que en el Ecuador se han elaborado proyectos educativos en el macro, meso y micro currículo.

En el nivel macro se puede iniciar con el PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, se dio en el año 2006 con proyección al 2015. Es decir, se estableció un plan a largo plazo con una duración 10 años a partir de su inicio.

Este plan 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.

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

El Ministerio de Educación y Cultura en su Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015, (2006) propuso un plan para mejorar el sistema educativo en ocho aspectos relevantes, entre los que se encuentran:

1. Universalidad de la Educación Inicial.
2. Universalización de la Educación General Básica (1º – 10º).
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
5. Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.
6. Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación.
7. Revalorización de la profesión docente.
8. Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Cada aspecto tiene sus objetivos, componentes, metas y líneas de acción, debidamente establecidas con un cronograma y porcentaje de logro.

## **PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL PEI**

De acuerdo a la Guía Metodológica para la construcción del Proyecto Educativo Institucional (Guía Metodológica para la construcción del Proyecto Educativo Institucional, 2013), las políticas educativas de nuestro país han cambiado, a partir de la presentación del Plan Decenal de Educación, 2006- 2015, del Plan Nacional del Buen Vivir y de la vigencia de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) 2011 y su respectivo Reglamento 2012.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI), soporte de cada institución educativa, cambia de orientación en la actualidad, se lo concibe como la guía que fortalece la gestión estratégica institucional a partir de una nueva organización de los servicios educativos, en concordancia con la nueva visión descentralizadora del sistema educativo. Parte de la Gestión territorial: zonas, distritos y circuitos; además, de la propuesta de Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica, de la propuesta para el Bachillerato General Unificado y los estándares educativos, entre otros.

Este proyecto debe ser gestionado por los equipos directivos de cada institución, en una construcción participativa de la comunidad.

Son los actores reales: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia quienes construyen, en acción conjunta, el PEI.

El PEI pasa a ser un instrumento de gestión de planificación estratégica a *mediano y largo plazo*, orientada a garantizar la calidad de los aprendizajes centrados en los estudiantes de cada institución y dentro del contexto del entorno escolar.

El seguimiento y la evaluación del PEI conducen a la elaboración del Plan de Mejora. (Anteriormente POA)

El Plan de mejora es la propuesta o conjunto de propuestas para dar respuesta al cambio que se desprende del análisis y evaluación institucional.

Al identificar y luego, priorizar los problemas o debilidades, es indispensable seleccionar aquellos que realmente se pueden solucionar. Los problemas detectados son de diversa índole, ejemplo: rendimiento académico, abuso escolar, diferencias de aprendizaje, uso de la tecnología en el aula, entre otros.

El Plan de Mejora espera desarrollar: (POA)

- Acciones concretas con plazos claramente definidos.
- Recursos humanos, físicos, financieros, tecnológicos, y otros externos a la institución.
- Responsables son quienes lideran el Plan de Mejora, toman iniciativas y rinden cuentas.
- Seguimiento continuo posibilita hacer ajustes oportunos.
- Los resultados deben evidenciar el cambio relacionados con las metas planteadas.

Plan Operativo Anual POA

Según MINEDUC (Plan operativo anual 2011, 2011), el POA es un instrumento de planificación estratégica de *corto plazo*, permite el seguimiento de las líneas de acción programadas anualmente.

La evaluación de los resultados busca la mayor eficiencia de los recursos, determinando los insumos necesarios y la temporalidad de los alcances; priorizando las actividades en función de los recursos que se han asignado.

La evaluación de estos alcances, concluido el año escolar, permitirá un mayor grado de certeza en la reorientación de los esfuerzos de cada institución educativa.

El conjunto de programas, subprogramas, proyectos y actividades que conforman el POA, sustentan a su vez, el presupuesto por cada acción que se va a realizar.

En ese mismo orden, este instrumento detalla los recursos que se orientan para el alcance de los objetivos, tanto operativos como estratégicos, medidos a través de indicadores y metas puntualizados en programas, subprogramas, proyectos, actividades y obras a realizar.

Se incorpora además la Visión, la Misión, así como los objetivos estratégicos y objetivos operativos.

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

Después de haber tenido un acercamiento a las metas educativas de corto, mediano y largo plazo, las que pueden lograrse mediante recursos humanos y materiales.

#### Recursos humanos

En una institución educativa existen varios elementos humanos que en forma conjunta trabajan para el logro de la misión y los objetivos de la institución, por lo tanto, su eficiencia dependerá en una medida considerable de su personal y de su administración.

Los docentes, que son el mayor recurso de las instituciones educativas, para cubrir las necesidades de las organizaciones educativas, deben cumplir varios requisitos. De acuerdo al Proyecto Educativo de la Universidad Tecnológica Equinoccial (Modelo Educativo y Pedagógico UTE, 2008), los docentes deben tener:

1. Conocimientos actualizados en la disciplina de su especialidad.
2. Manejo eficiente del lenguaje académico.
3. Actitud para dialogar y debatir experiencias y conocimientos en general.

4. Capacidad para aprender, desaprender y re aprender.
5. Actitud para investigar.
6. Habilidad para diseñar y aplicar estrategias metodológicas participativas.
7. Habilidad para el manejo de las tics como estrategia metodológica.
8. Trabajar bajo presión
9. Manejar problemas de aprendizaje.
10. Capacidad crítica y autocrítica.
11. Capacidad creativa y proactiva.
12. Habilidad para relacionarse interpersonalmente y resolver conflictos.
13. Habilidad para trabajar en equipo.
14. Habilidad para facilitar los aprendizajes y motivar a la persona y a los grupos.
15. Habilidad para propiciar el desarrollo del pensamiento y el desenvolvimiento autónomo de las/os estudiantes.
16. Actitud de responsabilidad institucional, social y compromiso ciudadano.
17. Compromiso con la preservación del ambiente y la cultura.
18. Actitud de respeto a la diversidad y multiculturalidad.
19. Actitud de respeto a sí mismo y a los demás.

#### Recursos materiales

Los recursos materiales son implementos que utilizan las organizaciones educativas para poder desarrollar los diferentes programas, desde lo más básico como puede ser el papel, hasta los laboratorios; estos son recursos institucionales.

Jaime Ricardo Valenzuela Gonzales (2012) establece que los recursos materiales pueden organizarse atendiendo a:

Instalaciones.- Se establece una superficie adecuada de aulas, oficinas administrativas, auditorios, biblioteca, centro de cómputo, laboratorios (física, química, biología, etc), talleres para educación técnica ( electricidad, mecánica, etc.), talleres para educación artística, entre otros.

Mobiliario.- Dentro de las aulas deben considerarse: pupitres, pizarrones, mesas de escritorio para profesores, muebles de baño.

Instrumentos y equipos.- En las oficinas se deben considerar: computadoras, teléfonos, perforadoras, etc.

Con respecto a los equipos de apoyo docente se deben contemplar computadoras, impresoras, infocus, televisiones, fotocopiadoras, entre otros, en los talleres: equipos de carpintería, instrumentos musicales, utensilios de pintura, etc.

Biblioteca.- Es una prioridad contar con libros, revistas, periódicos, mapas, películas, Cds. actualizados y que faciliten la indagación y profundización de los conocimientos.

Las exigencias académicas del siglo XXI exigen que los y las docentes tengan nuevas competencias como son el manejo de la tecnología, el manejo de nuevas estrategias metodológicas que faciliten el aprendizaje y permita que el alumno sea el centro del aprendizaje. Necesita conocer nuevas formas de evaluación que evidencien la transparencia de la medición.

Todas estas competencias docentes se conjugan con el acompañamiento de recursos físicos que fortalecerán la tarea docente, para fortalecer el aprendizaje significativo.

#### **1.2.1.4. Liderazgo Educativo.**

Münich, L, Galicia; E. y otros (2012, págs. 148 - 153) dicen: “ Uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una educativa es el liderazgo.”

“Un líder se distingue porque sus colaboradores reconocen en él no solo la autoridad que emana de su puesto, sino la que deriva de sus conocimientos, experiencia, competencias y cualidades, de tal forma que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a los subordinados hacia el logro de las metas de la institución educativa. El líder es aquel que: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes.”

La persona que ocupa esta posición de autoridad educativa, requiere de los siguientes conocimientos, cualidades y competencias: amor a la educación, visión, vocación de servicio, creatividad, optimismo y humildad, comunicación asertiva, sentido común, sinceridad, justicia y lealtad y conocimientos de educación administración y humanísticos.

El estilo de liderazgo que tiene el líder es determinante en los resultados de la institución.

Münich, L, Galicia; E. y otros (2012) plantean que Blake y Mouton crearon una teoría de liderazgo muy conocida, que se denomina Grid administrativo. Estos investigadores concluyeron que hay hasta 81 tipos de liderazgo, pero que, básicamente existen cinco de cuyas combinaciones se originan todos los demás.

A grandes rasgos establecen como ejes del Grid.

- el estilo autocrático, caracterizado por alto interés por los resultados y mínima preocupación por la gente,
- el estilo directivo, caracterizado por resolver los problemas imponiendo su opinión, baja productividad y escasa motivación,
- el estilo paternalista, hace gran énfasis en la gente y poco en los resultados,
- el estilo burocrático, no se compromete, solo le interesa mantener su puesto
- el estilo demócrata, es conciliador, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados,
- el estilo transformador, se distingue por un alto grado de interés por resultados y gran interés por la gente.

En las instituciones educativas, es una prioridad mantener un liderazgo transformador, que propicie óptimas relaciones humanas, que busque que se cumpla con los objetivos de la institución mediante un trabajo colaborativo y abierto.

#### **1.2.1.5. El Bachillerato Ecuatoriano.**

El Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011, estableció para todas las instituciones educativas del país el Bachillerato General Unificado. Adicionalmente, se establece el Bachillerato Técnico en el que también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido

**OBJETIVOS:** preparar a los alumnos para la vida y la participación democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento y para continuar con sus estudios universitarios.

El Gobierno considera que esta nueva estructura curricular permitirá:

- a. Que todos los estudiantes tengan acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- b. Evitará que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. pues 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.
- c. 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.
- d. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- e. En el Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- f. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

Competencias que se esperan lograr con este bachillerato

El Ministerio de Educación espera que los bachilleres sean 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. 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 (Ministerio de Educación, Educacion.gob.ec, 2011).

El Ministerio de Educación (Educacion.gob.ec, 2011), con este tipo de bachillerato se espera con respecto al:



- Aprendizaje: Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida.
- Rol del docente: Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
- Rol del estudiante: Ser un protagonista activo del aprendizaje.

Estructura curricular del Bachillerato Único (Ministerio de Educación, Educacion.gob.ec, 2011)

Los siguientes currícula del Bachillerato Único y Técnico, permitirán dar una rápida mirada a las materias que deben estudiar los y las estudiantes

**TABLA No 1.** Asignaturas de primer año de Bachillerato General Unificado, BGU.

ASIGNATURAS TRONCO COMÚN	HORAS CLASE PARA PRIMER AÑO DE BACHILLERATO
FÍSICA	4
QUÍMICA	4
HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	4
LENGUA Y LITERATURA	4
MATEMÁTICA	4
IDIOMA EXTRANJERO	5
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO	4
EDUCACIÓN FÍSICA	2
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	2
INFORMÁTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN	2
TOTAL HORAS COMUNES OBLIGATORIAS	35

Fuente: Ministerio de Educación (2011)

Según el Ministerio de Educación (2011) los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa.

**TABLA No. 2.** Asignaturas adicionales de primer año de Bachillerato Técnico

HORAS SEMANALES ADICIONALES	HORAS CLASE PARA PRIMER AÑO DE BACHILLERATO
HORAS A DISCRECIÓN DE CADA PLANTE (BACHILLERATO EN CIENCIAS)	5
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO EN CIENCIAS	0
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO TÉCNICO	10

Fuente: Ministerio de Educación (2011)

Se aplica así el plan de estudios para las dos modalidades de Bachillerato: Bachillerato en Ciencias con 40 períodos académicos semanales en cada año; Bachillerato Técnico con 45 períodos académicos semanales en cada año (Ministerio de Educación, Educacion.gob.ec, 2011).

**TABLA No. 3.** Asignaturas de segundo año de bachillerato general unificado

ASIGNATURAS TRONCO COMÚN	HORAS CLASE PARA SEGUNDO AÑO DE BACHILLERATO
FÍSICO-QUÍMICA	4
BIOLOGÍA	4
HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES	4
LENGUA Y LITERATURA	4
MATEMÁTICA	4
IDIOMA EXTRANJERO	5
EMPRENDIMIENTO Y GESTIÓN	2
EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA	4
EDUCACIÓN FÍSICA	2
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	2
TOTAL HORAS COMUNES OBLIGATORIAS	35

Fuente: Ministerio de Educación (2011)

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa (Educacion.gob.ec, 2011).

**TABLA No. 4.** Horas adicionales para segundo año de BGU

HORAS SEMANALES ADICIONALES	HORAS CLASE PARA SEGUNDO AÑO DE BACHILLERATO
HORAS A DISCRECIÓN DE CADA PLANTE (BACHILLERATO EN CIENCIAS)	5
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO EN CIENCIAS	0
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO TÉCNICO	10

Fuente: Ministerio de Educación (2011)

Se aplica así el plan de estudios para las dos modalidades de Bachillerato: Bachillerato en Ciencias con 40 períodos académicos semanales en cada año; Bachillerato Técnico con 45 períodos académicos semanales en cada año (MinisteriodeEducación, Educacion.gob.ec, 2011).

**TABLA No. 5.** Asignaturas del tronco común de tercer año de bachillerato general unificado

ASIGNATURAS TRONCO COMÚN	HORAS CLASE TERCER AÑO DE BACHILLERATO
LENGUA Y LITERATURA	4
MATEMÁTICA	4
IDIOMA EXTRANJERO	5
EMPRENDIMIENTO Y GESTIÓN	2
EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA	3
EDUCACIÓN FÍSICA	2
TOTAL HORAS COMUNES OBLIGATORIAS	20

Fuente: Ministerio de Educación (2011)

Los estudiantes que opten por el Bachillerato en Ciencias, además del tronco común, deben cumplir con 5 períodos académicos semanales de asignaturas definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional.

En el caso de los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además del tronco común, deben cumplir con 10 períodos académicos semanales para desarrollar los módulos de formación técnica correspondientes a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa (Ministerio de Educación, Educacion.gob.ec, 2011).

**TABLA No. 6.** Horas semanales adicionales para tercer año de BGU.

HORAS SEMANALES ADICIONALES	HORAS CLASE PARA TERCERO AÑO DE BACHILLERATO
HORAS A DISCRECIÓN DE CADA PLANTE (BACHILLERATO EN CIENCIAS)	5
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO EN CIENCIAS	15 (optativas)
HORAS ADICIONALES AL BACHILLERATO TÉCNICO	25

Fuente: Ministerio de Educación (2011)

Se aplica así el plan de estudios para las dos modalidades de Bachillerato: Bachillerato en Ciencias con 40 períodos académicos semanales en cada año; Bachillerato Técnico con 45 períodos académicos semanales en cada año (Educacion.gob.ec, 2011).

Educación para la Democracia y el Buen Vivir

El **Programa Nacional de Educación para la Democracia y el Buen Vivir** (educacion.gob.ec, s/f) es un programa emblemático del Ministerio de Educación que fue instituido para desarrollar iniciativas sobre el Buen Vivir, creando espacios de participación y promoción de derechos.

El Bachillerato Único tiene como finalidad permitir que todos los alumnos del país estén en igualdad de conocimientos todos los bachilleres, si bien hay buenas intenciones de uniformar los conocimientos de todos los bachilleres del país, para que tengan las mismas posibilidades universitarias, no es suficiente con que se den los mismos contenidos únicamente. Ya que en los colegios que tienen docentes especializados con altos salarios y un número limitado de horas para dictar clases, horas para preparar clases y tutorear a los alumnos, siempre estarán en ventaja frente a otros colegios que no lo puedan hacer, o frente a los colegios del Gobierno que les exige treinta horas de clases.

Aspecto importante y de tenerlo en cuenta es el enfoque pedagógico que se exige que se maneje en los colegios. El que los alumnos sean el centro del aprendizaje, que se

busquen estrategias metodológicas que favorezcan los aprendizajes significativos, los proyectos de trabajo interdisciplinario que desarrolle varias competencias y se integren los conocimientos, exige una buena formación y capacitación docente; capacitación docente que debe ser continua y fortalecer el saber y saber hacer del quehacer pedagógico (educacion.gob.ec, s/f).

#### **1.2.1.6. Reformas Educativas**

En el documento Marco Legal Educativo del Ministerio de Educación (2012) expresa que “Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012). Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país”.

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se reconceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución). De todo lo anterior se infiere que la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos” (Art. 28 de la Constitución) (Ministerio-Educación, 2012).

#### **1.2.2. Análisis de la persona.**

En el ámbito laboral las personas continuamente se enfrentan a procesos de selección que constan de una serie de pruebas psicológicas y entrevistas, las cuales frecuentemente generan inquietud en las personas por no conocer que áreas fueron evaluadas y su desempeño en éstas. Estos procesos de selección hacen hincapié en buscar el perfil ideal para integrar el equipo docente.

### **1.2.2.1. Formación profesional.**

La UNESCO (1998) dice que la formación profesional son: “Todos las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”

Se puede definir la formación profesional como el proceso por el cual una persona debe llegar a una síntesis entre lo que puede hacer: capacidades y competencias, lo que quiere hacer: intereses y deseo, y lo que debe hacer: exigencias del trabajo acordes a las posibilidades actuales y reales del mundo del mercado laboral.

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial.**

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

La Formación Profesional Inicial en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.

Estos ciclos formativos de grado medio y de grado superior, responden cada uno a niveles de cualificación diferentes. El de grado medio está relacionado con funciones de elaboración, ejecución, realización, etc., y el de grado superior con las de organización, coordinación, planificación, control, supervisión, etc. Una vez que se han superado dichos ciclos formativos, se obtiene respectivamente la titulación de Técnico o Técnico Superior de Formación Profesional en la especialidad correspondiente (JuntadeAndalucía, s/f).

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

Vezub (2007) en la revista de currículum de formación del profesorado, PROFESORANDO, escribe bajo el título “La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad” que los cambios educativos que guardan relación con la profundización del conocimiento pueden ser probablemente los mayores elementos de impacto en el aprendizaje. El objetivo de este enfoque en el plano de las políticas educativas consiste en aumentar la capacidad de educandos, ciudadanos y fuerza laboral para agregar valor a la sociedad y a la economía, aplicando conocimientos de las asignaturas escolares para resolver problemas complejos, encontrados en situaciones reales de la vida laboral y cotidiana. Una formación profesional de docentes coordinada podría proporcionar las competencias necesarias para utilizar metodologías y TIC más sofisticadas mediante cambios en el currículo que hagan hincapié en la profundización de la comprensión de conocimientos escolares y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de aprendizaje. Ambiente en el que los alumnos emprenden actividades de aprendizaje amplias, realizadas de manera colaborativa y basadas en proyectos que puedan ir más allá del aula e incluir colaboraciones en el ámbito local o global.

Marielle Anne Martinet (2004), dice que el nuevo enfoque socioconstructivista ubica al alumno en el centro del proceso del aprendizaje. El alumno se convierte en el actor principal de sus propios aprendizajes. Esta nueva perspectiva modifica el rol tradicional del maestro. De un transmisor enciclopedista de conocimientos frente a un receptor pasivo, que era el alumno, se convierte en un guía que acompaña al estudiante en la edificación de sus conocimientos. Este nuevo enfoque obliga al maestro a que vaya adquiriendo y desarrollando nuevas competencias, pues está obligado a trabajar en equipo con sus compañeros de área o con sus pares para profundizar en conocimientos, compartir estrategias, preparar proyectos interdisciplinarios, etc.

Márquez (dewe.uab.es, 2003) en su artículo “*Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*”, establece las competencias que debe poseer un docente del siglo XXI:

1. Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas y que consideren la utilización de Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación...).
2. Buscar y preparar recursos y materiales didácticos (diseñar y gestionar los recursos).

3. Proporcionar información y gestionar el desarrollo de las clases manteniendo el orden (informar a los alumnos de las fuentes de información, los objetivos, contenidos, metodología y evaluación de la asignatura que han sido previamente contrastados...)
4. Motivar al alumnado (despertar la curiosidad e interés de los alumnos hacia los contenidos y actividades relacionadas con la asignatura...).
5. Hacer participar a los estudiantes.
6. Facilitar la comprensión de los contenidos básicos.
7. Ser ejemplo de actuación y portador de valores.
8. Asesorar en el uso de recursos.
9. Orientar la realización de actividades.
10. Tutoría (presencial y telemática).
11. Realizar trabajos con los alumnos (implicarse en la realización de trabajos colaborativos con los estudiantes).
12. Evaluar (evaluación formativa y sumativa, fomentando la autoevaluación de los estudiantes y de las intervenciones docentes).
13. Fomentar actitudes necesarias en la «sociedad de la información» (actitud positiva y crítica hacia las tecnologías de la información y de la comunicación; valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, así como del trabajo autónomo, ordenado y responsable ;trabajo cooperativo. Adaptación al cambio, saber desaprender...)
14. Trabajos de gestión (realización de trámites burocráticos... colaborar en la gestión del centro utilizando las ayudas tecnológicas...).
15. Formación continua (actualización en conocimientos y habilidades didácticas; mantener contactos con otros colegas y fomentar la cooperación e intercambios...).
16. Contacto con el entorno (conocer la realidad del mundo laboral al que accederán los alumnos; mantener contacto con el entorno escolar...).

La formación profesional de docentes puede proporcionar las competencias necesarias para utilizar metodologías y TIC más sofisticadas mediante cambios en el currículo que hagan hincapié en la profundización de la comprensión de conocimientos escolares y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de aprendizaje. Ambiente en el que los alumnos emprenden actividades de aprendizaje amplias, realizadas de manera colaborativa y basadas en proyectos que puedan ir más allá del aula e incluir colaboraciones en el ámbito local o global.



### **1.2.2.1.3. Formación técnica.**

La educación técnica atiende a 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 (educaciontecnicoprofesional, s/f).

### **1.2.3. Formación continua**

No hace muchos años, el profesional que salía de las universidades tenía la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y posiblemente mantenerse en la empresa desempeñándose, bastante bien, con los conocimientos adquiridos en su centro de formación superior. En este tiempo, ya no es suficiente terminar la carrera universitaria, pues esos estudios ya no son suficientes para el desempeño eficiente, ya que hay cambios constantes en la ciencia, en la tecnología, en los inventos mecánicos, médicos, electrónicos, etc. Por esta razón, el profesional debe recorrer un camino constante y continuo de formación, un camino que hay que recorrer a lo largo de toda la vida.

Mediante la formación continua se pretende: mejorar el nivel profesional de los empleados, responder a las necesidades específicas de una organización, potenciar la competitividad de las instituciones y empresas, preparar a los trabajadores en el manejo de nuevas tecnologías, formar integralmente a los trabajadores.

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

Vivimos en un mundo de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva y en forma agresiva en nuestras aulas, obliga a los docentes a enfrentarse a nuevos desafíos. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, a las nuevas estructuras familiares, a las exigencias de las nuevas leyes reguladas por el estado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación.

Procesos de capacitación que estén dirigidos a las prácticas escolares, que respondan a las necesidades del docente, de los alumnos, las familias, la comunidad y el entorno.

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

Muchos pedagogos han escrito sobre los tipos de formación que debe tener un docente, sin embargo, considero que la formación del docente ecuatoriano debe estar encaminada a cumplir con todas las exigencias que para el efecto, establece el Ministerio de Educación(s/f).

El docente debe conocer, comprender y utilizar las principales teorías e investigaciones relacionadas con la enseñanza y su aprendizaje. Para lograrlo, debe saber implementar metodologías de enseñanza donde se usan los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte.

Debe utilizar un lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y tomar en cuenta los niveles de enseñanza.

Debe utilizar sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula.

Debe saber apoyarse en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

El docente debe conocer, comprender, implementar y gestionar el currículo nacional.

Debe saber adaptar el currículo a las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, conocimientos y contextos de vida de los estudiantes.

Debe manejar la tecnología en beneficio de la interiorización del conocimiento en sus estudiantes.

Debe tener una formación ética para ser un referente de honestidad para sus alumnos.

Para lograr esta formación docente, las instituciones educativas deben orientar su capacitación después de haber hecho un análisis de sus debilidades, con la finalidad de establecer los cursos de capacitación necesarios.

Según la Dirección de Educación Superior Pedagógica (Dirección de Educación Superior Pedagógica, s/f), en vista de las exigencias académicas actuales, los docentes deben estar capacitados en:

1. Análisis del currículo nacional.
2. Análisis del Proyecto Educativo de la institución
3. Uso las TICs en el aula
4. Estrategias metodológicas para lograr aprendizajes significativos
5. Evidencias y evaluación
6. Problemas de aprendizaje
7. Relaciones humanas
8. Cómo hacer tutoría
9. Aulas heterogéneas

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

De acuerdo a la revista mexicana *Universia* (2012), hay cinco aspectos que caracterizan a los docentes más eficaces:

1. Una mente abierta: Aprendizaje y adaptación. *“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”*, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.

2. Flexibilidad y paciencia

Estos atributos son necesarios para que se pueda controlar cualquier situación que puedan generar los estudiantes.

3. Dedicación

Esta profesión implica dedicación por lo que es necesario aprender nuevas habilidades aprovechando las épocas de vacaciones. .

4. Actitud positiva

Una actitud positiva ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.

## 5. Altas expectativas

Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos a que se esfuercen cada vez más.

Es importante recalcar que antes de ser un buen docente, es importante ser una buena persona, ya que los conocimientos se pueden aprender y con el tiempo, sobrellevar la situación dentro del aula, pero las actitudes antes mencionadas son propias de las personas dedicadas y con una actitud de servicio que es prioritaria en esta profesión.

### **1.2.3.4. Profesionalización de la enseñanza**

En el I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación (oei.es, 1999) que se llevó a cabo en Lima, temas que fueron recogidos por la revista de la Organización de Estados Iberoamericanos, se establecieron varios aspectos que deben considerarse en la profesionalización:

#### 1. Profesionalizar el sistema educativo

La educación es un pilar que permite alcanzar el desarrollo integral de los miembros de la sociedad. Por lo que es importante los lineamientos básicos que puedan orientar las acciones en los diferentes niveles:

Fortalecer el sistema democrático, pluralista y participativo que posibilite la integración nacional, la cohesión social, la proyección de las culturas locales, un mayor protagonismo de las personas y los grupos.

Favorecer el desarrollo de los conocimientos y las competencias equitativamente para formar a las personas en los valores, principios éticos, capacidades intelectuales, habilidades instrumentales.

Mejorar la formación de recursos humanos que respondan a los nuevos requerimientos del proceso productivo.

Para la profesionalización del sistema educativo será necesario diseñar y ejercer la conducción estratégica de las políticas de desarrollo educativo con una visión prospectiva capaz de producir las adecuaciones que demanda el entorno cambiante y de reorientar los procesos y las acciones.

Asimismo, promover la construcción de acuerdos nacionales que expresen la voluntad política de los gobiernos a favor de la educación, en torno a metas de mediano y largo plazo.

## 2. Profesionalizar las instituciones educativas

Los cambios en el sistema formal repercuten y afectan profundamente en la vida institucional, por lo que se torna necesario que la escuela se convierta en un espacio de democratización y participación que promueva: El desarrollo de capacidades pedagógicas focalizando los esfuerzos en el logro de metas que atiendan la calidad de los resultados educativos, el mejoramiento del ambiente y de las condiciones de aprendizaje.

. Para viabilizar esta serie de recomendaciones, una condición decisiva en las escuelas es la autonomía de gestión, construida y ejercida tanto en aspectos pedagógicos como administrativos y de vinculaciones con la comunidad.

Administra sus recursos humanos y financieros;

Desarrolla programas compensatorios institucionales con financiamiento;

Para profesionalizar la acción de la escuela y aprovechar mejor su autonomía, hay que crear las condiciones institucionales, materiales y los incentivos necesarios para desarrollar una nueva modalidad de gestión y afirmar la función estratégica del equipo directivo; fortalecer los nuevos roles de los docentes; fortalecer acciones de concertación con la participación de los miembros de la comunidad y garantizar una adecuada infraestructura y equipamiento de las escuelas.

## 3. Profesionalizar la función docente

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socio económico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, esto es la continuidad laboral, acceder a una carrera profesional acorde con los logros pedagógicos de los proyectos educativos del establecimiento, las remuneraciones, la infraestructura escolar y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos y en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos

.La profesionalización de la enseñanza en las escuelas supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñabilidad y educatividad, con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados (Organización de Estados Iberoamericanos, 1999).

Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas (Bar, 1999).

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

Todas las instituciones educativas de nivel medio y superior están capacitando a sus docentes para que sus instituciones educativas y universitarias puedan acreditarse como organismos educativos de alto nivel. Frente a estas exigencias académicas, los equipos de capacitación estructuran planes o proyectos de formación inicial o permanente dirigidos a cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula.

Según la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos, 1999) por formación inicial se entiende la primera instancia de preparación para la tarea en la cual se trabajan los contenidos básicos que otorgan la acreditación para la práctica profesional docente, posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles del sistema educativo.

En este nivel, el docente conoce la misión, visión y objetivos educativos de la institución que guiarán su quehacer académico.

Conoce, estudia y analiza los programas curriculares de su asignatura, establecidos por el ministerio de Educación.

Profundiza en los contenidos.

Establece el enfoque pedagógico que va a guiar su trabajo docente.

Se prepara en estrategias metodológicas para abordar los temas en cuestión.

Esta preparación docente le permite convertirse en el mediador del conocimiento, favoreciendo la participación activa de los alumnos con la finalidad de que ellos sean los artífices de su propio conocimiento a través de la activación de conocimientos previos, la integración de nuevos conocimientos y la aplicación de los mismos. Así el o la docente será un elemento positivo en el desarrollo educativo y se convertirá en un puntal dentro de la organización.

### **Las Tecnologías de la Información y Comunicación-TIC en los procesos formativos.**

Ferrero, Martínez (2011) hacen referencia al tema al decir que “Es incuestionable, que la sociedad hoy en día está evolucionando, y en este sentido, la escuela no puede mantenerse al margen de esta evolución”.

Argumentan que “De este modo hay que formar al profesorado para que esté capacitado en la integración de la alfabetización digital, reflexionando, mediando, colaborando e investigando con estas nuevas herramientas que las Tecnologías de la Información y la Comunicación nos ofrecen” (Ferrero & Martínez, 2011).

La formación del profesorado, pues se debe centrarse en:

- ✓ Estrategias metodológicas de enseñanza-aprendizaje en el manejo de recursos informáticos, así como las posibilidades educativas que ofrece la web 2.0.
- ✓ Actividades a realizar en el aula, que tengan como objetivo principal incardinar los recursos electrónicos a la programación.
- ✓ Abogar por una aplicación práctica de los contenidos tratados en los cursos que permita la facilitación de los contenidos y en consecuencia la adquisición de las Competencias Básicas.

Concluyen que “Todos estos aspectos contribuyen a que el profesorado aborde con garantías de éxito estos nuevos retos educativos que se presentan. Cada día el maestro se encuentra con un tipo de alumnado que está más familiarizado con estos nuevos recursos (internet, chats, redes sociales...), por lo que los maestros/as debemos utilizar estas herramientas por su alto contenido motivador, sin olvidarnos de enseñar a prever las dificultades y peligros que también conllevan. La formación del profesorado en este ámbito, contribuirá despertar las inquietudes por innovar, investigar y explorar nuevas destrezas y recursos” (Ferrero & Martínez, 2011).

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

En la tarea educativa no está únicamente el docente como el guía del aprendizaje, iguales roles juegan el gestor educativo, el entorno familiar, el estudiante y el cómo enseñar y cómo aprender (Valdiviezo, s/f).

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

De acuerdo a González (1994, págs. 228 - 229), el gestor educativo es, desde la perspectiva técnica, quien elabora (programar y planificar), ejecuta (tomar decisiones) y evalúa el funcionamiento de la organización.

El gestor debe conducir a la consecución de los objetivos:

Elaborar y gestionar presupuestos.

Hacer seguimiento de las finanzas.

Crea estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles.

Facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro.

El gestor educativo integra los equipos de trabajo para la elaboración del POA y el PEI y es quien lidera los proyectos e integra los equipos de evaluación, para ir tomando el pulso de la institución.

Kotter, citado en Correa y Álvarez (virtual.funlam.edu.co) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. El buen gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

##### **1.2.4.2. La función del docente**

Chavarría (Chavarría, 2012, págs. 137-143) establece la diferencia entre tres términos: maestro, educador y profesor. Dice que el maestro imparte una enseñanza determinada



haciendo hincapié en determinadas actitudes intelectuales. El educador se dirige a la formación integral y se centra con más ahínco en la formación del carácter. El término de profesor se circunscribe únicamente a proporcionar contenidos instructivos.

Para desarrollar este punto, el sinónimo de docente será el de educador, ya que quien educa cumple con una función de servicio, pues la educación es un proceso personal, permanente y dinámico de perfeccionamiento integral de todas las capacidades humanas.

Desde esta óptica, el docente no puede ser solo un sabio en la asignatura que enseña, ni un gran dominador de estrategias metodológicas o un estupendo curriculista y evaluador, debe ser ante todo una referencia (Chavarría, 2012).

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

En palabras de Lacasa (2000) que la familia es el contexto de crianza más importante en los primeros años de la vida nadie lo pone en duda. El saber popular describe bien este entorno indicando que las niñas y los niños adquieren allí las primeras habilidades: en la familia aprenden a reír y a jugar, se les enseñan los hábitos más básicos -por ejemplo, los relacionados con la alimentación- y otros mucho más complejos -por ejemplo, a relacionarse con las personas-. Tradicionalmente se ha insistido, sin embargo, en que la familia no es el único agente educativo posible. El proceso comienza en ella pero no termina allí:

De acuerdo con Bronfenbrenner citado por Lasca (2000) "El mundo exterior tiene un impacto considerable desde el momento en que el niño comienza a relacionarse con personas, grupos e instituciones, cada una de las cuales le impone sus perspectivas, recompensas y castigos, contribuyendo así a la formación de sus valores, habilidades y hábitos de conducta"

El contexto es inseparable de contribuciones activas de los individuos, sus compañeros sociales, las tradiciones sociales y los materiales que se manejan. Desde este punto de vista, los contextos no han de entenderse como algo definitivamente dado, sino que se construyen dinámicamente, mutuamente, con la actividad de los participantes. Podemos pensar entonces por qué la escuela y la familia pueden entenderse como contextos educativos del desarrollo.

#### **1.2.4.4. La función del estudiante**

En el marco actual, los alumnos dejan de ser personajes que reciben una formación puntual que les capacita, para convertirse en elementos activos que puedan responder a las

demandas de la sociedad en cuanto a actualización constante de los conocimientos, procedimientos, actitudes y habilidades, el conjunto de lo cual ha constituido el concepto de competencia.

En este contexto el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo, y como tal actúa para dar respuesta a sus necesidades personales, caracterizadas por aspectos individuales diferenciales respecto el grupo de iguales. A su vez, el alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicando una parte de él a la formación, al no depender de límites marcados por agendas o calendarios fijados por las instituciones competentes ni del espacio físico. (Agora, 2013)

#### **1.2.4.5. Cómo enseñar y cómo aprender**

Tesouro (2005) hace referencia a este proceso y dice que el trabajo de los centros educativos debe direccionarse a permitirles a los estudiantes que desarrollen todos los niveles de pensamientos y a enseñarles a aprender mediante estrategias de aprendizaje que faciliten la construcción de esquemas de pensamiento que posibiliten el aprendizaje permanente.

El profesor debe utilizar cualquier situación de aprendizaje para enseñar dichas estrategias de aprendizaje, incluso en las situaciones de evaluación; por lo tanto, en este trabajo se sugiere que en las evaluaciones de los alumnos y alumnas se tenga en cuenta la metacognición como factor fundamental en el aprendizaje y la enseñanza.

### **1.3. Cursos de formación**

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

Se entiende por capacitación a un proceso de formación que se ajusta a las competencias laboralmente requeridas.

Un factor fundamental en el progreso de un país, es la preparación de sus recursos humanos, eso hace que la educación tenga un papel cada vez más importante en la sociedad. Pues ésta permite tener individuos y pueblos más cultos, productivos y con capacidades de darse a los demás.

Con referencia al docente, el ME espera que un docente de calidad esté en posibilidad de brindar las mismas oportunidades a todos los estudiantes, contribuye a alcanzar las metas establecidas y forma a sus alumnos. El docente debe colaborar en la formación de sus

alumnos, prepararles para la vida y para vivir en sociedad (MinisteriodeEducación, educacion.gob.ec, s/f).

Existen desempeños docentes que llevan a una docencia efectiva: su preparación en la asignatura, saber qué enseñar, cómo hacerlo y cómo aprenden los alumnos. Tengan el conocimiento de didáctica para la preparación de clases, que se articulen con las unidades, que éstas vayan con los objetivos del país, el sistema educativo nacional y respete la capacidad de cada alumno. Debe saber seleccionar y utilizar recursos, equipos y materiales de manera apropiada, establecer y comunicar objetivos de aprendizaje, monitorear el progreso y logro de los estudiantes. Debe lograr que el aprendizaje sea significativo, debe manejar estrategias activas, representaciones no lingüísticas, hacer que el aprendizaje sea un reto, debe considerar que cada alumno tiene su propio ritmo y aprende de manera diferente (instrucción individualizada).

Con la finalidad de que el alumno sea quien desarrolla su propio aprendizaje, debe guiar a que los alumnos indaguen sobre ideas contradictorias, para que a través de discusiones grupales encuentren concepciones más acertadas que puedan ser presentadas en forma escrita, oral, gráfica o de cualquier forma de comunicación (MinisteriodeEducación, educacion.gob.ec, s/f).

También debe guiar a sus alumnos a que reflexionen y descubran cómo es su metacognición y aportar para que se establezcan reglas y procedimientos de clase que aseguren un ambiente propicio para el aprendizaje y un clima de solidaridad y compañerismo.

Frente a estas exigencias, es una prioridad educativa la capacitación de los y las docentes. Cada profesor debe participar en cursos de capacitación continuos, que le permita estar alineado al currículo y enfocado a la enseñanza y capacitado para investigar y estar actualizado en lo referente a las prácticas pedagógicas

### **1.3. 2. Ventajas e inconvenientes**

Los cursos de capacitación pueden presentar las siguientes ventajas:

- Los programas suelen cubrir las necesidades formativas del profesional.
- Los contenidos apuntan a situaciones que necesitan ser solucionados.
- Los docentes son quienes piden los temas que deben tratarse de acuerdo a sus necesidades personales y de área del conocimiento.
- Los cursos suelen estar dirigidos por personas de experticia en esos temas.

- Hay una introducción de nuevas ideas que desarrollan posibles nuevos planes o proyectos de trabajo.
- El sistema con el que se evalúa el curso de capacitación puede favorecer la reflexión personal sobre las fortalezas o debilidades personales, entre otras ventajas.

Del Castillo, Echániz, Lorenzo & Romero (s.f) plantean que según Fullan, las razones principales por las que fracasan las iniciativas de formación permanente del profesorado, con respecto a su metodología, son las siguientes:

- Los programas extensivos de formación suelen ser ineficaces
- Los contenidos suelen ser seleccionados por personas no implicadas directamente en la formación permanente y sin consultar a los propios interesados.
- Los apoyos para la introducción de nuevas ideas y nuevas prácticas en la formación permanente son insuficientes.
- La evaluación demorada en el tiempo es infrecuente.
- Los programas de formación permanente no suelen cubrir necesidades individuales atendiendo a la diversidad y heterogeneidad del profesorado.
- La mayoría de programas implican a profesores provenientes de distintos contextos escolares, pero no se tienen en cuenta el impacto que dicha formación tendrá posteriormente en aquellos contextos.
- Hay una carencia importante de fundamentación conceptual en la planificación e implantación de programas de formación permanente.

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

Para cumplir estos requerimientos, los cursos de capacitación docente deben estar dirigidos al desarrollo curricular, al desarrollo profesional, a la gestión del aprendizaje y al compromiso ético.

Sobre la base de mi experiencia como capacitadora universitaria, en lo referente al desarrollo curricular, la capacitación debe estar dirigida a la preparación de cursos para dominar el área del saber que enseña; comprender y utilizar las principales teorías de investigación; comprender, implementar y gestionar el currículo nacional. De tal manera, que se vuelva competente en el manejo del área del saber que enseña. Comprende cómo el conocimiento en estas materias es creado, organizado y cómo se relaciona con otras. Está en capacidad de demostrar la utilidad del área del saber que imparte para la vida cotidiana y profesional.

Esté capacitado para implementa metodologías de enseñanza donde se usen los conceptos, teorías y saberes de la asignatura que imparte. Use el lenguaje y recursos propios de la asignatura que enseña y tome en cuenta los niveles de enseñanza. Utilice sus conocimientos de cómo se aprende la asignatura que enseña para organizar el aprendizaje en el aula. Se apoye en diversos diseños del proceso de enseñanza-aprendizaje para brindar a sus estudiantes una atención diferenciada.

Cada curso de capacitación docente, debe obedecer a las necesidades de la institución, pues en estas organizaciones, el nivel académico que se transparenta a la comunidad, depende prioritariamente del desempeño docente.

Sanllorenti, Medina y Mallo (Sanllorenti, Medina, & Mallo, 2011) establecen que en un curso de capacitación se debe integrar, entre otros aspectos, prioritariamente los siguientes puntos:

- ✓ Tema
- ✓ Objetivo
- ✓ Duración
- ✓ TEMARIO : Módulo 1, Módulo 2, Módulo 3
- ✓ Capacitador
- ✓ Lugar
- ✓ Recursos
- ✓ Costo
- ✓ Informes e Inscripción
- ✓ Bibliografía

Este diseño puede variar de acuerdo a las características del curso y a las necesidades que requiera la capacitación.

El objetivo de la capacitación profesional continua es el de formar docentes con las competencias profesionales que requiere el campo educativo en el siglo XXI. De esta forma la organización se vuelve competitiva en el mercado educativo. Promueve que muchos y muchas docentes eviten el estancamiento profesional y mejoren su situación laboral. La institución educativa se anticipa a las necesidades del mercado educativo en lo referente a las necesidades académicas y tecnológicas.

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

La gestión de la formación continua, es un proceso consciente, holístico, dinámico que manifiesta el carácter de lo continuo como vía de interrelación dialéctica capaz de dar solución a los problemas de la práctica educativa desde la formación continua de los profesores, lo que implica el diseño de propuestas formativas a ejecutar en el corto, mediano

y largo plazo, propiciando acciones en estrecha relación, que favorecen y dinamizan el proceso de gestión de la formación docente. (Vargas Flores, 2010)

Por ello, los nuevos proyectos de capacitación docente tienen una importancia vital dentro del proceso educativo de toda organización, pues los contenidos y métodos educativos se transforman hoy a una velocidad vertiginosa, lo que exige docentes que estén en permanente capacitación.

Actualmente, el Ministerio de Educación del Ecuador exige que en las escuelas, colegios y universidades obligatoriamente, se den un número establecido de horas de capacitación a sus docentes. Los cursos de capacitación son una exigencia para subir de categoría en las instituciones de educación media y superior y uno de los aspectos que se evalúa en las instituciones para la acreditación.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**



## 2.1. Contexto

La Congregación de los Sagrados Corazones de Jesús y María y de la Adoración Perpetua del Santísimo Sacramento del Altar, nació en Francia en el años de 1800 durante su Revolución. Los fundadores son: **Enriqueta Aymer de la Chevalerie** y **José María Coudrín**.

En 1894 la **Hermana Helena Brunel**, entonces superiora del Colegio de los Sagrados Corazones de Quito, compró una de las fincas de Rumipamba para Casa de Campo de las religiosas, pronto se convertiría en un centro de catequesis para niñas y adultos de los alrededores. La comarca de San José de Rumipamba se extendió al norte de Quito al pie del célebre volcán Pichincha. Las erupciones volcánicas "sembraron" de piedras toda la región de allí su nombre Rumi=piedra y pamba=campo o llanura.

El 1 de septiembre de 1909 se trasladó el noviciado de Quito a la casa de Rumipamba y el 4 de octubre de 1909 se instaló el **Colegio Sagrados Corazones** de Quito, con 60 alumnas internas a la Quinta de San José de Rumipamba, constituyéndose en una extensión del Plantel del Centro. En esta misma fecha comenzó a funcionar la escuela gratuita con 45 alumnos. Su primera directora fue la **Hermana Beatriz Molestina** y la Superiora la **Hermana María Isabel Busson**.

Su misión es: "En su afán de proporcionar educación holística, la Institución propone formar personas con:



Personalidad y formación auténticamente cristiana.

Preparación académica eficiente y significativa.

Juicio crítico y convicciones sólidas.

Capacidad de servicio a los demás.

Amor a la naturaleza, obra de Dios.”

Su visión: “La Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, aspira a promover un proceso educativo que forme a sus alumnos y alumnas como personas con valores, inspirados en el espíritu del evangelio, agentes de cambio de su propio crecimiento y de los demás de tal manera que propendan al desarrollo de una sociedad más justa y solidaria”.

Esta institución educativa tiene como principios: “la autoestima y autonomía de la persona como individuo, como miembro de la comunidad e integrante de la nación ecuatoriana y su formación para la honradez, honestidad, el respeto, la justicia, el trabajo con sentido de responsabilidad, la solidaridad, el amor, la paz y la libertad.

Impulsamos la formación de personas con conciencia ecológica y comprometidas con la erradicación de la violencia entre los seres humanos, a la luz del Evangelio” (Rumipamba, 2013).

**Tabla N° 7.** Datos generales de la Institución

INSTITUCIÓN EDUCATIVA A INVESTIGAR:	<b>Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba</b>
PROVINCIA	<b>Pichincha</b>
CIUDAD	<b>Quito</b>
TIPO DE INSTITUCIÓN	<b>Particular</b>
TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE	<b>Bachillerato en Ciencias</b>
RECTORA:	<b>Lcda. Hermana Gloria Ortiz</b>
TELÉFONO INSTITUCIONAL	<b>24422142/3 Fax: 2442244</b>
DIRECCIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	<b>Av. Atahualpa Oe 1-20 y Av. 10 de Agosto, QUITO</b>
NÚMERO TOTAL DE DOCENTES DE BACHILLERATO:	<b>29</b>

Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

## 2.2. Participantes

En la presente investigación participaron 29 docentes que laboran en la sección bachillerato en ciencias, quienes aportaron con la información como fuente primaria. A continuación se presentan los cuadros estadísticos.

**TABLA No. 8.** Género de los docentes de bachillerato

<b>Género</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Masculino	13	44,83
Femenino	16	55,17
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba.

Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

La proporción de género de los participantes tiene mayor incidencia el género femenino con un 55,17% con lo que se determina que la vocación de maestros más se halla arraiga en la mujer que es una norma en esta rama de actividad o profesión en el país.

**TABLA No. 9.** Estado civil de los docentes de bachillerato

<b>Estado civil</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Soltero	7	24,14
Casado	20	68,97
Viudo	0	0,00
Divorciado	2	6,90
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

El estado civil en condición de casado/a, representa el mayor porcentaje en esta investigación con un 69% aproximadamente, el 24% es soltero/a y el 7% aproximadamente tiene la condición de divorciado/a.

**TABLA No. 10.** Edad de los docentes de bachillerato

<b>Edad</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
20-30 años	3	10,34
31-40 años	7	24,14
41-50 años	5	17,24
51-60 años	4	13,79
61-70 años	0	0,00
Más de 71 años	0	0,00
No contesta	10	34,48
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

La participación de la planta docente es relativamente joven, el 24,14% se halla en edades comprendidas entre los 31 y 40 años, situación fundamental en la dinámica del hecho educativo. la experiencia docente está afincada en un 13,79% del personal que superan los 51 años de edad.

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

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

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba, fue de tipo investigación-acción, sus características generaron conocimientos, en ella coexistieron en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produjo dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que fue objeto de estudio. Fue de carácter participativo: veinte y nueve docentes fueron a un mismo tiempo sujetos y objetos de estudio.

Se hizo un estudio transaccional/transversal pues la recogida de datos fue en un momento único, que coincidían en un día en que los docentes estaban sin clases.

Fue exploratoria, debido a que en un momento específico se aplicó un cuestionario a los docentes, para obtener datos relevantes para el estudio.

Fue descriptiva, ya que los datos arrojados por la encuesta fueron el material para la descripción.

El proceso, como parte del diseño metodológico, estuvo asado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos), que luego de ser tabulados y presentados en tablas estadísticas, ameritó

la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se buscaba determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes del bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las necesidades reales de formación

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

Utilizamos los métodos lógicos de la investigación como son el analítico y sintético así como el inductivo-deductivo, cada uno con sus respectivas características y particularidades.

Se utilizó el método analítico para analizar los distintos aspectos que corresponden a las diversas necesidades de capacitación docente con la finalidad de observar las causas, la naturaleza y los efectos. De esta manera se nos permitió conocer más del objeto de estudio.

Por otro lado, se utilizó el método sintético para reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis para tener una comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocimos en todas sus partes y particularidades.

Finalmente, se utilizó la *inducción* para ir de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general. Esto nos permitió establecer las necesidades pedagógicas generales de los docentes.

### **2.3.3 Técnicas e instrumentos de evaluación**

#### **2.3.3.1. Técnicas de investigación.**

En la investigación se aplicó la técnica de recolección de datos denominada cuestionario. Este instrumento estaba dirigido a los docentes del bachillerato y su finalidad radicaba en conocer las necesidades de capacitación de los docentes a nivel nacional.

#### **2.3.3.2. Instrumentos de investigación.**

En la presente investigación el instrumento constituyó el cuestionario elaborado y diseñado por la UTPL con todas las matrices de entrada y las respectivas alternativas de llenado. Está constituido por 6 bloques que miden diferentes componentes referentes al tema de estudio, en este caso: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Unidad Educativa Sagrados Corazones de Rumipamba, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013”

Los cuestionarios fueron tomados de instrumentos previamente validados, no obstante, fueron contextualizados al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

#### **2.3.4. Recursos**

##### **2.3.4.1. Talento humano.**

29 Docentes

Directivo

1 Investigadora

1 Tutor de la investigación

##### **2.3.4.2. Materiales**

Básicamente comprenden los materiales de oficina, entre ellos los cuestionarios utilizados para la aplicación de las encuestas, cámara fotográfica para captar el trabajo de campo y suministros de oficina por alguna eventualidad

El material bibliográfico disponible como documentos fotocopiados, libros, información de internet, complementan los requerimientos para este trabajo.

##### **2.3.4.3. Económicos**

**TABLA No. 11. Presupuesto**

<b>No</b>	<b>DETALLE</b>	<b>CANTIDAD</b>
1	Proyecto	350
2	Material de oficina	50
3	Textos y material bibliográfico	350
4	Fotocopiado	100
5	Informe final	400
6	Imprevistos	250
	<b>TOTAL</b>	<b>1500</b>

Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

Los gastos en los que incurra la investigación son subvencionados en su totalidad por la investigadora.

## **2.4. Procedimiento**

Para la elaboración de este trabajo de titulación se pidió el aporte de la Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba, de la ciudad de Quito, para realizar ahí la investigación.

Después de su aceptación, inicié un trabajo investigativo sobre diversos aspectos que formaban el marco teórico que me permitieron una mayor profundización en los temas que se iban a investigar.

La investigación se inició con el plan de recolección de la información, para ello tuve una entrevista con veinte y nueve profesores y profesoras de la Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamaba, se les explicó cuál era el objetivo de la investigación y se les aplicó el cuestionario

Se realizó una revisión de cada cuestionario, viendo si la información estaba completa, legible, etc.

En dos casos se pidió a los docentes que completen el cuestionario ya que faltaban muchos datos.

Posteriormente, se realizó la tabulación de los datos recogidos.

Se revisó que la información recogida se ajuste a las casillas de cada tabla.

Se verificó que los casilleros estén completos.

Posteriormente se realizó el estudio estadístico de datos para la presentación de los resultados.

Se realizaron las representaciones gráficas.

Luego se realizó un análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con el objetivo de la investigación.

Luego se hizo una interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.

Con toda la información debidamente organizada, se prepararon las conclusiones y recomendaciones.

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

### 3.1. Necesidades formativas docentes

**TABLA No. 12.** Tiempo de dedicación laboral de los docentes de bachillerato

<b>Tiempo de dedicación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Tiempo completo	23	79,31
Medio tiempo	5	17,24
Por horas	1	3,45
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 13.** Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional

<b>Materias y relación profesional</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	28	96,55
NO	1	3,45
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 14.** Cuántos años de servicio docente tiene Ud.

<b>Años de servicio</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
0-5 años	4	13,79
6-10 años	5	17,24
11-15 años	7	24,14
16-20 años	6	20,69
21-25 años	2	6,90
26-30 años	4	13,79
31-35 años	1	3,45
36-40 años	0	0,00
Más de 41 años	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

Estos resultados permiten determinar que la institución educativa genera estabilidad laboral para sus trabajadores lo que facilita el compromiso del educador con su misión, visión, trabajo en el aula y formación continua



**TABLA No. 15.** Nivel más alto de formación que poseen los docentes

<b>Formación académica</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Bachillerato	0	0,00
Nivel Técnico o Tecnológico	0	0,00
Lic. Ing. Eco. Arq. (3er nivel)	23	79,31
Especialista	0	0,00
Maestría	5	17,24
Ph.D.	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	1	3,45
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 16.** Relación de la titulación de pregrado con Ámbito educativo

<b>Relación de la titulación de pregrado: Educación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Licenciado en educación (dif. Menciones/espe.)	23	79,31
Doctor en Educación	1	3,45
Psicólogo educativo	1	3,45
Psicopedagogo	0	0,00
Otros	2	6,90
No contesta	2	6,90
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

<b>Relación de la titulación de pregrado: Otros</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Ingeniero	0	0,00
Arquitecto	0	0,00
Contador	1	3,45
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	28	96,55
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba

**TABLA No. 17.** Relación del cuarto nivel con el ámbito educativo

<b>Relación del 4to nivel con:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Ámbito educativo	19	65,52
Otro ámbito	0	0,00
No contesta	10	34,48
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 18.** Interés por titulación de cuarto nivel

<b>Interés por un postgrado</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
SI	28	96,55
NO	0	0,00
No contesta	1	3,45
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 19.** Ámbito de Interés del postgrado

<b>Ámbito del postgrado</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Maestría	22	75,86
Ph. D.	6	20,69
No contesta	1	3,45
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

### 3.2 Análisis de la Formación

**TABLA No. 20.** Práctica pedagógica

<b>FRECUENCIA</b>								<b>PORCENTAJE</b>							
Ítem	M	R	B	MB	E	N C	TOT AL	Ítem	M	R	B	MB	E	NC	TOTAL
	1	2	3	4	5				1	2	3	4	5		
ítem 1 Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.			3	10	15	1	29	ítem 1	0,0	0,0	10,3	34,5	51,7	3,4	100,0
ítem 2 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza Inteligencia,...)			6	12	10	1	29	ítem 2	0,0	0,0	20,7	41,4	34,5	3,4	100,0
ítem 3 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por el LOE(ámbito, escalafón...)		1	5	19	3	1	29	ítem 3	0,0	3,4	17,2	65,5	10,3	3,4	100,0
ítem 4 Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.		1	7	13	7	1	29	ítem 4	0,0	3,4	24,1	44,8	24,1	3,4	100,0
ítem 5 Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)		1	8	11	8	1	29	ítem 5	0,0	3,4	27,6	37,9	27,6	3,4	100,0
ítem 6 Conoce del tipo e liderazgo ejercido por el/los directivos de la institución educativa.		1	9	8	10	1	29	ítem 6	0,0	3,4	31,0	27,6	34,5	3,4	100,0
ítem 7 Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución		1	8	17	2	1	29	ítem 7	0,0	3,4	27,6	58,6	6,9	3,4	100,0

FRECUENCIA							
Ítem	M	R	B	MB	E	N C	TOT AL
educativa.							
<b>ITEMS</b>							
ítem 8 Describe las funciones y cualidades del tutor			8	7	13	1	29
ítem 9 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.			5	10	13	1	29
ítem 10 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal		3	10	14	2		29
ítem 11 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.		13	10	5	1		29
ítem 12 Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			3	13	12	1	29
ítem 13 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiantes		1	9	10	7	2	29
ítem 14 Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos. (actividades, docentes, estudiantes)		1	4	12	11	1	29
ítem 15 Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)		1	5	20	2	1	29
ítem 16 Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.		1	10	9	8	1	29
ítem 17 Percibe con facilidad problemas con los estudiantes		1		21	6	1	29
ítem 18 La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con los estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país		4	3	7	14	1	29
ítem 19 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos		6	9	8	5	1	29
ítem 20 Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan las asignatura impartida			1	9	18	1	29
ítem 21 Cuando se presentan problemas con os estudiantes, me es fácil comprenderlas/los y ayudarles en su solución		1	1	13	13	1	29
ítem 22 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de los estudiantes				15	13	1	29

PORCENTAJE							
Ítem	M	R	B	MB	E	NC	TOTAL
ítem 8	0,0	0,0	27,6	24,1	44,8	3,4	100,0
ítem 9	0,0	0,0	17,2	34,5	44,8	3,4	100,0
ítem 10	0,0	10,3	34,5	48,3	6,9	0,0	100,0
ítem 11	0,0	44,8	34,5	17,2	3,4	0,0	100,0
ítem 12	0,0	0,0	10,3	44,8	41,4	3,4	100,0
ítem 13	0,0	3,4	31,0	34,5	24,1	6,9	100,0
ítem 14	0,0	3,4	13,8	41,4	37,9	3,4	100,0
ítem 15	0,0	3,4	17,2	69,0	6,9	3,4	100,0
ítem 16	0,0	3,4	34,5	31,0	27,6	3,4	100,0
ítem 17	0,0	3,4	0,0	72,4	20,7	3,4	100,0
ítem 18	0,0	13,8	10,3	24,1	48,3	3,4	100,0
ítem 19	0,0	20,7	31,0	27,6	17,2	3,4	100,0
ítem 20	0,0	0,0	3,4	31,0	62,1	3,4	100,0
ítem 21	0,0	3,4	3,4	44,8	44,8	3,4	100,0
ítem 22	0,0	0,0	0,0	51,7	44,8	3,4	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 21. Práctica pedagógica**

Ítem	M	R	B	M B	E	NC	TOTAL
	1	2	3	4	5		
ítem 23 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes				1 1	17	1	29
ítem 24 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa				4	23	2	29
ítem 25 Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuesto en mis asignaturas				4	24	1	29
ítem 26 Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacidades: auditivas, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastorno de desarrollo)		3	7	1	7	1	29
ítem 27 Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.		5	9	8	5	2	29
ítem 28 Realiza la planificación microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias...)		1	3	6	18	1	29
ítem 29 Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje				2 0	8	1	29
ítem 30 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula				1 2	16	1	29
ítem 31 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos			1	3	24	1	29
ítem 32 Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)			3	4	21	1	29
ítem 33 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas			1	4	20	4	29
ítem 34 Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario)		1	4	1 5	5	4	29
ítem 35 Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)		1	3	1 5	9	1	29
ítem 36 Diseña planes de mejora de la propia práctica educativa		3	4	1 2	9	1	29
ítem 37 Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres		1	3	1 0	14	1	29
ítem 38 Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)			6	1 0	11	2	29
ítem 39 Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			3	1 0	14	2	29
ítem 40 Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura			2	1 3	12	2	29
ítem 41 Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje			1	1 0	16	2	29
ítem 42 El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente		1	1	1	15	2	29
ítem 43 Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes			1	1 1	15	2	29
ítem 44 Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación			2	7	18	2	29

Ítem	M	R	B	MB	E	NC	TOT AL
	1	2	3	4	5		
ítem 23	0,0	0,0	0,0	37,9	58,6	3,4	100,0
ítem 24	0,0	0,0	0,0	13,8	79,3	6,9	100,0
ítem 25	0,0	0,0	0,0	13,8	82,8	3,4	100,0
ítem 26	0,0	10,3	24,1	37,9	24,1	3,4	100,0
ítem 27	0,0	17,2	31,0	27,6	17,2	6,9	100,0
ítem 28	0,0	3,4	10,3	20,7	62,1	3,4	100,0
ítem 29	0,0	0,0	0,0	69,0	27,6	3,4	100,0
ítem 30	0,0	0,0	0,0	41,4	55,2	3,4	100,0
ítem 31	0,0	0,0	3,4	10,3	82,8	3,4	100,0
ítem 32	0,0	0,0	10,3	13,8	72,4	3,4	100,0
ítem 33	0,0	0,0	3,4	13,8	69,0	13,8	100,0
ítem 34	0,0	3,4	13,8	51,7	17,2	13,8	100,0
ítem 35	0,0	3,4	10,3	51,7	31,0	3,4	100,0
ítem 36	0,0	10,3	13,8	41,4	31,0	3,4	100,0
ítem 37	0,0	3,4	10,3	34,5	48,3	3,4	100,0
ítem 38	0,0	0,0	20,7	34,5	37,9	6,9	100,0
ítem 39	0,0	0,0	10,3	34,5	48,3	6,9	100,0
ítem 40	0,0	0,0	6,9	44,8	41,4	6,9	100,0
ítem 41	0,0	0,0	3,4	34,5	55,2	6,9	100,0
ítem 42	0,0	0,0	3,4	37,9	51,7	6,9	100,0
ítem 43	0,0	0,0	3,4	37,9	51,7	6,9	100,0
ítem 44	0,0	0,0	6,9	24,1	62,1	6,9	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
 Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

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

Considerando el indicador de las motivaciones que tienen para realizar los cursos de capacitación, en la mayoría de los casos lo hacen porque la institución brinda esa oportunidad y porque son obligados más no por voluntad propia, encuestados realizan cursos por cuenta propia. Los docentes aseguran que la institución fomenta constantemente la participación del personal en los cursos de capacitación.

Frente al tema del perfil profesional y las competencias para la docencia desarrolladas durante su vida estudiantil manifiestan que fueron conocimientos muy buenos y excelentes y esto les permite, con la práctica profesional diaria, desarrollar un mejor trabajo.

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

Los docentes manifiestan que la institución se preocupa por los procesos de formación y constantemente los involucra en ellos. Para los docentes, un limitante para asistir a los cursos está relacionado con el factor tiempo en que se desarrollan los cursos, pues prefieren que se den en periodos cortos de entre 0 a 5 meses y en modalidades que no interfieran con sus actividades laborales y familiares, por eso la alternativa de la modalidad semipresencial es la ideal para ellos.

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

Se observa que los docentes con relación a los puntos planteados del análisis, conocimiento, diseño y aplicación de los elementos curriculares manifiestan conocer de manera buena y muy buena cada uno de ellos.

En cuanto al tema de planificación y proceso evaluativo para la mayoría de docentes toman en cuenta las experiencias anteriores de los estudiantes, esto nos permite inferir que procuran desarrollar un aprendizaje significativo en el aula.

Se puede distinguir que la planificación institucional guarda coherencia total con la propuesta por el Ministerio de Educación, y lo verificamos en función del ítem que aborda las evaluaciones aplicadas en función de las destrezas con criterio de desempeño, allí los docentes plantean que las manejan.

Se deduce que los docentes encuestados promueven aprendizajes constructivistas que permiten a los estudiantes ser los protagonistas de su propio aprendizaje.

### 3.3. LOS CURSOS DE FORMACIÓN

**TABLA No. 22.** Obstáculos para la capacitación

<b>Obstáculos de capacitación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Falta de tiempo	18	62,07
Altos costos de los cursos o capacitaciones	7	24,14
Falta de información	1	3,45
Falta de apoyo de las autoridades de la institución	1	3,45
Falta de temas acordes con su preferencia	2	6,90
No es de su interés la capacitación personal	0	0,00
Otros	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba

Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 23.** Motivos por los que se imparten los cursos

<b>Motivos de capacitación</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Aparición de nuevas tecnologías	7	24,14
Falta de cualificación profesional	2	6,90
Requerimientos personales	0	0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	20	68,97
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00
Otros	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba

Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 24.** Motivos de asistencia a cursos de capacitación

<b>Motivos de asistencia a capacitación</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Relación del curso con mi actividad docente	14	48,28
El prestigio del ponente	1	3,45
Obligatoriedad de asistencia	0	0,00
Favorecen mi acenso profesional	8	27,59
La facilidad de horarios	1	3,45
Lugar donde se realizó el evento	0	0,00
Me gusta capacitarme	5	17,24
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba

Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 25.** Aspectos de mayor importancia en un curso de capacitación

<b>Aspectos de mayor importancia</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos técnico/prácticos	3	10,34
Ambos	25	86,21
No contesta	1	3,45
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 26.** Cursos propiciados por su institución en los últimos dos años

<b>Cursos propiciados por la institución</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	28	96,55
NO	1	3,45
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 27.** Conocimiento de cursos, proyectos, seminarios de capacitación en la institución.

<b>Cursos/proyectos/seminarios en la institución</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	20	68,97
NO	9	31,03
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 28.** Realización de los cursos en función de:

<b>Cursos en función de:</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Áreas del conocimiento	5	17,24
Necesidades de actualización curricular	9	31,03
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que Ud. Imparte	0	0,00
Reforma curricular	5	17,24
Planificación y programación curricular	0	0,00
Otras	6	20,69
No contesta	4	13,79
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo

**TABLA No. 29.** Fomento de la participación del profesorado por parte de las autoridades.

<b>Fomento de la participación del profesorado en cursos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Siempre	19	65,52
Casi siempre	2	6,90
A veces	6	20,69
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
No contesta	2	6,90
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato Unidad Educativa Sagrado Corazón de Rumipamba  
Autora: Shella Ernestina Sánchez Tamayo



### 3.4. Discusión

La docencia, en la Institución, es ejercida, en su mayoría, por personas del sexo femenino (55,17%). Se determinó que los rangos de edad de los docentes de la Unidad Educativa están concentrados en dos puntos máximos, la mayoría se ubican entre los 31 a los 40 años, mientras que un grupo menor se afianza en un rango de edad superior a los 51 años. Este indicador permite aseverar que los encuestados son adultos y adultos jóvenes, se podría presumir que con intenciones de hacer una carrera profesional dentro de la institución. Lo que se podría verificar con la variable estabilidad en el lugar de trabajo, pues los encuestados en un 83% tiene contratación indefinida. La poca rotación del personal ayuda a fortalecer los procesos pedagógicos y de enseñanza aprendizaje garantizando mejores resultados académicos y de rendimiento.

En la institución investigada se puede observar que los encuestados únicamente cumplen roles inherentes a su profesión docente, el 97% aproximadamente labora en las asignaturas que tienen que ver con su formación profesional, factor que demuestra coherencia y pertinencia entre lo que el profesional sabe y lo que enseña. La dedicación del personal docente a esta labor es de tiempo completo en la mayoría de los casos. Un 3.4% de los encuestados manifiesta que, si bien su título no tiene relación directa con las asignaturas que enseñan, sí está relacionado con áreas psicopedagógicas. Finalmente, un grupo minoritario de educadores plantea que su título corresponde a un área del conocimiento diferente a la que enseñan razón por la cual se considera prioritario capacitar a todos los docentes en nuevos procesos de enseñanza aprendizaje y profundización de conocimientos afines a las áreas que enseñan.

Los niveles de formación más altos alcanzados por los docentes son los de tercer nivel (79%), un grupo menor correspondiente al 17% tienen formación de postgrado, especialmente maestrías. La pertinencia del título obtenido frente al cargo que desempeñan muestra congruencia en la mayoría de los casos (79%), pues su titulación y el ámbito en el que se desenvuelven tienen que ver con la educación. Un 7% de los encuestados no tienen formación en áreas educativas sin embargo, ejercen la docencia. Los títulos de cuarto nivel obtenidos por los docentes están relacionados con el ámbito educativo en un 66%. Si bien los docentes de esta institución tienen títulos de tercero y cuarto nivel, las exigencias académicas actuales, del estado, a través del ME, de la globalización del mundo y de la sociedad en general obligan a que el docente esté permanentemente capacitándose en las siguientes vertientes: a) las nuevas formas de enseñanza aprendizaje, b) los avances de la ciencia que enseña, c) el uso y la aplicación pedagógica de las nuevas tecnologías, d) el manejo de la psicología del joven y e) la formación axiológica y moral del ser humano.

Frente a estas exigencias del mundo actual, la capacitación continua se convierte en una de las necesidades prioritarias del quehacer académico de excelencia.

Existe interés generalizado por parte de los docentes en involucrarse en estudios de postgrado, la gran mayoría (76% aproximadamente) está interesado en tomar un programa de maestría, mientras que el grupo restante manifiesta interés por obtener una titulación de cuarto nivel.

El 100% de los docentes de este centro de educación está consciente de la importancia de la capacitación continua. Consideran que la mejor modalidad de acceso debería ser la semipresencialidad por la disposición de tiempo. Sin embargo, se encuentran dos inconvenientes para que puedan acceder a la capacitación: a) la falta de tiempo y b) los altos costos de los cursos.

La falta de tiempo puede ser superada con la modalidad semipresencial que establece dos momentos los encuentros presenciales y el trabajo autónomo del docente estudiante.

Si bien hay ciertos cursos que por su nivel de especialidad tienen costos altos, estos deberían ser asumidos por la institución para que los profesores que asisten puedan posteriormente, replicarlos en sus respectivas áreas con la finalidad de generar una transferencia de conocimientos. También la institución puede acceder al rubro que destina el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social-IESS para capacitación de sus afiliados.

En cuanto a capacitación permanente de los docentes, se verifica que más del 48% ha tomado un promedio de cuatro capacitaciones en los últimos dos años de actividad laboral educativa, este indicador demuestra el interés por la capacitación permanente como un medio de mejorar su perfil profesional. El promedio de horas de capacitación se ubica entre las 50 a 70 horas en total durante el periodo analizado.

Con relación a la temática a tratarse en los cursos, la mayoría de docentes (69%) prefiere temas enfocados a la pedagogía y metodologías didácticas, las otras alternativas de capacitación no son de su preferencia.

Los motivos para la capacitación son variados, pero los más recurrentes son “la necesidad de capacitación continua y permanente”, se verifica que una de las razones de mayor peso para que los docentes deseen acceder a los cursos es que favorecen su ascenso profesional.

Los cursos de capacitación son valorados cuando conjugan los elementos teóricos y aspectos técnico-prácticos. La opinión generalizada es que la institución educativa sí propicia cursos de capacitación y reciben comunicaciones institucionales en las que son invitados a participar de proyectos, seminarios o cursos de capacitación.

Los maestros consideran que los cursos deben organizarse en función de las áreas de conocimiento que imparten, o en su defecto, en función de la reforma curricular.

Los docentes ven una necesidad urgente y permanente de capacitación debido al entorno político y social en que se encuentran, se evidencia la convicción de acceder a estudios universitarios de cuarto y quinto nivel, sin embargo, las modalidades de estudio que presentan se han convertido en un limitante para acceder a estos programas, sin embargo hay contadas universidades que disponen de sistemas a distancia o semipresenciales.

Se evidencia que la capacitación es una necesidad exigida por el Estado para que los docentes permanezcan en sus plazas de trabajo y en el caso de las instituciones particulares es uno de los requisitos para su acreditación.

Los docentes tienen plena conciencia de que su grupo de alumnos es diferente a los jóvenes que educaron hace pocos años pues, su manejo de la nueva tecnología se ha convertido en un verdadero reto que los obliga a cambiar su manera de desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje.

## **CAPÍTULO 4: DISEÑO DEL CURSO DE FORMACIÓN**

De acuerdo a la encuesta que se hizo a 29 profesores del Colegio Sagrados Corazones de Rumipamba, se pudo evidenciar que en un 69%, sus necesidades pedagógicas más apremiantes era la aplicación de estrategias metodológicas que dinamicen el aprendizaje dentro del aula. Dichas estrategias no están direccionadas tan solo a captar la atención de los jóvenes, sino a desarrollar diversas competencias y a lograr aprendizajes significativos que puedan evidenciarse a través de los resultados académicos que demuestre cada alumno o alumna.

**4.1 Tema del Curso:** Estrategias de aprendizaje para lograr aprendizajes significativos

**4.2. Modalidad de estudio:** Semipresencial

Esta modalidad de estudio permite realizar trabajos grupales e intercambiar experiencias pedagógicas. El tutor puede ir resolviendo sobre la marcha las dudas de los docentes, o ir haciendo las observaciones pertinentes durante el taller de trabajo. Adicionalmente a esto, los participantes generarán competencias de trabajo autónomo al desarrollar temas que complementan los tratados en forma presencial

Un aspecto que se debe resaltar en esta modalidad es que los docentes-estudiantes pueden vivenciar las limitaciones, fortalezas y debilidades que enfrentan los alumnos en la elaboración de talleres, con respecto al tiempo que dedican a la preparación de las lecturas, a la investigación, al análisis de los textos y al uso eficaz del tiempo. Adicionalmente, estarán en posibilidad de reconocer las habilidades que necesitan desarrollar en los y las alumnas para lograr aprendizajes significativos, y vivenciar cómo funcionan las estrategias metodológicas en los grupos, de tal manera que posteriormente, esté en la posibilidad de manejar con más solvencia a los alumnos y alumnas y exigir las actividades que se ajustan a las exigencias pedagógicas de los diversos aprendizajes.

**4.3. Objetivos**

**4.3.1. Objetivo General**

Aplicar un plan de capacitación docente sobre la utilización de estrategias metodológicas en el aula con la finalidad de lograr aprendizajes significativos.

**4.3.2. Objetivos Específicos**

- Desarrollar habilidades para diseñar clases dinámicas que favorezcan el aprendizaje significativo.

- Aplicar estrategias pedagógicas que se ajusten a las necesidades de aprendizaje de las distintas asignaturas.
- Adoptar una posición crítica y reflexiva ante la necesidad de cambiar la enseñanza tradicional por nuevas estrategias que permitan que el o la alumna sea quien descubra el conocimiento.

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

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

Profesores y profesoras especialistas en las asignaturas que imparten, con experiencia pedagógica y con una visión clara de las exigencias pedagógicas actuales del Ministerio de Educación.

##### **4.3.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:**

Deben manejar con solvencias la computadora y el ingreso a internet para realizar investigaciones en la web, en repositorios académicos o bibliotecas virtuales para realizar investigaciones de temas específicos.

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

Este curso de perfil profesional y de carácter eminentemente práctico, ofrece el aprendizaje de diversas estrategias metodológicas que fortalecerá el desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje, de modo que su accionar, permita a los estudiantes ser protagonistas de su propio desarrollo y alcanzar los resultados de aprendizaje u objetivos establecidos en cada una de las diferentes disciplinas académicas.

El tema central es el logro de aprendizajes significativos a través de estrategias que ayuden a dinamizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y a la elaboración de conocimientos más duraderos para aplicarlos a distintas situaciones.

##### **4.5.1. Contenido del Curso**

#### **Primera Sesión**

Fundamentos:

- La educación en el siglo XXI
- La escuela nueva
- Qué son los aprendizajes significativos

## **Segunda Sesión**

- Cómo lograr aprendizajes significativos
- Términos relacionados con estrategias educativas: método, técnica y actividades.

## **Tercera Sesión**

- Estrategia 1: Exposición dialogada (Base teórica)
- Taller

## **Cuarta Sesión:**

- Estrategia 2: Método socrático, la pregunta (Base conceptual)
- Taller

## **Quinta Sesión:**

- Estrategia 3: Juego de roles (Base conceptual)
- Taller

## **Sexta Sesión:**

- Estrategia 4: Método de casos (Base conceptual)
- Taller

## **Séptima Sesión:**

- Estrategia 5: Conversatorio (Base conceptual)
- Taller

## **Octava Sesión:**

- Estrategia 6: Mesa redonda (Base conceptual)
- Taller

## **Novena Sesión:**

- El portafolio del estudiante (Base conceptual)
- Taller

### **Décima Sesión:**

- Video Foro (Base conceptual)
- Taller

### **Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso**

El o la persona que esté a cargo de esta capacitación debe tener formación pedagógica y especialidad en nuevas estrategias metodológicas de educación activa, debe tener experiencia de aula y sistemas de evaluación.

A continuación se presenta el currículo de la capacitadora que se encargará de dar el curso de capacitación en el colegio Sagrados Corazones de Rumipamba.

### **CURRÍCULUM VITAE**

#### **DATOS PERSONALES**

NOMBRE:

CÉDULA DE IDENTIDAD:

NACIONALIDAD:

DOMICILIO:

TELÉFONO

CORREO ELECTRÓNICO:

#### **ESTUDIOS:**

##### **Cuarto Nivel**

Máster en Gerencia y Liderazgo Educativo, UTPL (2012)

Diplomado en Competencias para la Educación Superior, UTE (2010)

Egreso de Ciclo Doctorar en Literatura, PUCE (1996)

##### **Tercer Nivel**

Licenciada en Ciencias de la Educación, especialidad Letras y Castellano, PUCE (1991)

##### **Secundarios:**

Colegio Alemán de Quito

### **OCUPACIÓN LABORAL ACTUAL**

Pontificia Universidad Católica del Ecuador, docente de Expresión Oral y Escrita y de Metodología de la Investigación. (Desde 1990 hasta la fecha)

Capacitadora de profesores de la Pontificia Universidad Católica. (Desde 2011 hasta la fecha)

UTE, docente de las cátedras de: Expresión Oral y Escrita Fundamentos de Lingüística y Comunicación. (Desde 2012 hasta la fecha)

Capacitadora de profesores de la Universidad Tecnológica Equinoccial. (Desde 2012 hasta la fecha)



Correctora de estilo del Museo Jacinto Jijón y Caamaño, Quito.

Docente aprobada por el SNNA, para dar cursos de Nivelación de ingreso a las universidades.

## **HISTORIA LABORAL**

Profesora de Literatura, Colegio Los Pinos (1990-2008)

Directora Académica, Colegio Los Pinos. (1996 hasta 2008)

Escritora de Editorial Norma (1997-2008)

UTE, docente tutora de las asignaturas de Expresión Oral y Escrita y Creatividad del Sistema de Educación a Distancia. . (2008-2012)

PUCE, docente y capacitadora, (1989 hasta la fecha)

Ganadora de Proyecto de Vinculación: Libro, Antología de Leyendas, Cuentos y Tradiciones del Ecuador.

Elaboración de guías de Lenguaje y Comunicación para el Sistema de Educación a Distancia..

Elaboración de material virtual para las asignaturas de Lenguaje y Comunicación y de Creatividad.

## **PUBLICACIONES**

Análisis introductorio de la novela *EL GRAN GATSBY* de Francis S. Fitzgerald. Editorial Libresa.

*Lógica Verbal*, PUCE

*Nave de Papel*: niveles 2, 3 y 4 (Edición 1997) Editorial Norma de Colombia

*Letra Activa.com* : niveles 3 y 4 (Edición 2002)Editorial Norma de Colombia

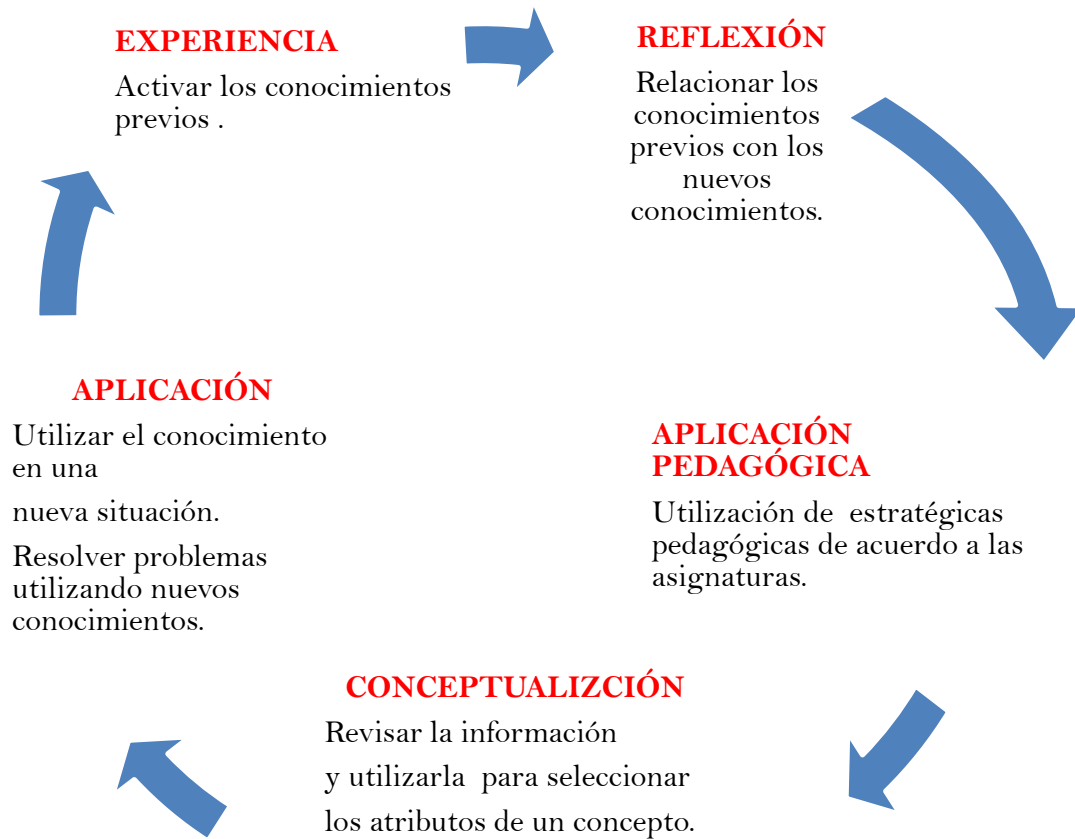
Libro *Integral* : niveles 3 y 4 (Edición 2003)Editorial Norma de Colombia

*Comunicarte* : niveles 3 y 4 (Edición 2005)Editorial Norma de Colombia

*Lenguaje por Competencias*: nivel 3 (Edición 2008) Editorial Norma de Colombia

#### 4.5.2. Metodología

La metodología del curso tendrá los siguientes pilares:



De esta manera el aprendizaje tendrá como base lo experiencial para desarrollar aprendizajes significativos.. Para el efecto, se enviarán las lecturas necesarias, para la preparación de los temas correspondientes a cada clase, y se fortalecerá el aprendizaje con ejercicios de aplicación. De esta manera, el docente-estudiante podrá vivenciar las ventajas de una clase activa en la que el alumno o la alumna sea quien desarrolle su pensamiento y descubra el conocimiento.

Para ello se trabajará con:

- Clase magistral dialogada, en la cual el o la docente encuentre el ambiente de calidad y calidez adecuado para la interacción.
- Exposiciones individuales y de equipo sobre temas asignados oportunamente, los mismos que estarán abiertas al debate.

- Simulaciones de estrategias.
- Trabajos grupales en clase para lo cual el facilitador dará oportunamente las direcciones electrónicas pertinentes y los textos sobre los cuales versará la información básica para la elaboración de los trabajos.
- Trabajos colaborativos en línea que promueven la profundización de temas de investigación.

Para que los y las docentes tengan mayor claridad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y con la finalidad de que se pueda evidenciar que las estrategias de aprendizaje deben ir interrelacionadas, se integra el siguiente gráfico:

Temas y subtemas de la unidad o módulo	Resultado de aprendizaje, objetivo, o Indicadores de evaluación	Estrategia a utilizarse	Actividades	Bibliografía	Evaluación	Recursos

#### 4.5.3. Evaluación

Los y las docentes tendrán un curso de 60 horas: 40 horas en los que trabajarán en talleres, con la finalidad de que reflexionen sobre la ventaja que tiene el estudiante que se apropia del conocimiento, por esta razón, la evaluación estará dirigida a lo que el docente aprendió a hacer y a ser dentro de este curso. Las 20 horas restantes, estarán dirigidas a la investigación y lecturas previas que complementarán el trabajo a desarrollarse en el encuentro presencial.

Por lo que acabamos de afirmar, la evaluación estará dirigida al desempeño del o la docente durante los talleres, para ello se utilizará la siguiente rúbrica que mide:

Competencias de:

Lectura

Investigación

Expresión oral

Manejo de estrategias pedagógicas

Trabajo grupal

Después de cada encuentro pedagógico, se aplicará la rúbrica que mide los mismos indicadores, lo único que cambia son las estrategias. Cabe anotar que para cada encuentro cada docente-alumno tiene una bibliografía básica que corresponde al indicador de lectura;

para realizar los talleres, los docentes deben buscar información específica de las asignaturas que tienen a cargo y eso, también se evalúa. Cada docente tendrá la posibilidad de, a más de trabajar en grupo, hacer exposiciones orales, que deben ser medidas en la rúbrica. Finalmente, se medirá la eficiencia en el manejo de la estrategia pedagógica que utilicen.

**Tabla N° 30: APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAAJE PARA LOGRAR APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS (Presentaciones orales)**

Aspecto a medir	10-9 Excelente, Muy Bueno	8-7 Bueno	6-5 Regular	4-1 Deficiente
<b>Lectura previa de textos</b>	Demuestra un conocimiento claro sobre el tema.	Demuestra un conocimiento superficial sobre el tema.	Evidencia muy poco conocimiento sobre el tema.	Evidencia desconocimiento sobre el tema-
<b>Integración en equipos de trabajo</b>	Demuestra total apertura a trabajar en grupo.	Demuestra poco interés a trabajar en grupo, pero logra integrarse en temas que son de su interés.	Evidencia poca posibilidad de trabajar en grupo, se le ve trabajando solo sobre un tema en particular.	Demuestra total desinterés en trabajar en grupo, se dedica a realizar otras actividades.
<b>Aplicación de estrategia a la unidad de la asignatura</b>	La estrategia utilizada se ajusta al logro de aprendizajes significativos de la materia.	La estrategia utilizada se ajusta parcialmente al logro de aprendizajes significativos de la materia.	La estrategia utilizada no se ajusta al logro de aprendizajes significativos.	No se evidencia la aplicación clara de una estrategia.
<b>Presentación de la exposición de la clase con la aplicación de la estrategia.</b>	En la presentación de la exposición de la clase, integra todos los aspectos previos. objetivo, contenidos, estrategia metodológica, bibliografía, pauta de evaluación	En la presentación de la exposición de la clase, integra algunos aspectos previos.	Se evidencia una presentación sin una estructura clara y con poco sustento pedagógico.	La presentación carece de toda estructura organización pedagógica.
<b>Bibliografía con la que se sustentan las presentaciones</b>	La presentación tiene un buen sustento bibliográfico académico.	La presentación tiene un sustento bibliográfico muy pobre..	La presentación tiene un sustento bibliográfico que se ajusta solo a páginas web sin respaldo académico serio o reconocido	La presentación carece de sustento bibliográfico académico.

Autora: Shella Sánchez

#### 4.5.4. Duración del curso

El curso está diseñado para 60 horas: 40 presenciales y 20 horas de trabajo autónomo. Cada semana se trabajará los viernes por la tarde y los sábados por la mañana.

#### 4.5.5. Cronograma de actividades a desarrollarse

Tabla 31

Sesión	Fecha	Hora	Tema	Bibliografía webgrafía	Materiales
Primera Sesión	Viernes	15h:00 -17h:00	Fundamentos: La educación en el siglo XXI La escuela nueva	Vídeo: "Rompiendo paradigmas"  Lectura del capítulo 2 <b>Educación en un Mundo Globalizado</b>	Computadora Infocus
	Sábado	9h:00-11h00	Qué son los aprendizajes significativos	<b>Educación en un Mundo Globalizado</b>  Díaz-Barriga, F. (2006). <b>Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.</b>	Papelería
Segunda Sesión	Viernes	15h:00 -17h:00	Cómo lograr aprendizajes significativos	Lectura del capítulo 2 de <b>Educación en un Mundo Globalizado</b>	
	Sábado	9h:00-11h00	Términos relacionados con estrategias educativas: método, técnica y actividades.	Análisis de términos con indagación webgráfica. Trabajo grupal	Computadores

<b>Tercera Sesión</b>	<b>Viernes</b>	<b>15h:00 -17h:00</b>	Estrategia 1: Exposición dialogada (Base teórica)	Lectura de texto "Exposición dialogada" de Publicado por Desarrollo curricular SENA HOTELERIA	Computadora (diapositivas)
	<b>Sábado</b>	<b>9h:00-11h00</b>	<b>Taller</b>	Aplicación de la estrategia aplicada a la asignatura. Trabajo grupal por áreas.	
<b>Cuarta Sesión</b>	<b>Viernes</b>	<b>15h:00 -17h:00</b>	Estrategia 2: Método socrático, la pregunta (Base conceptual)	Diapositivas de varios autores	Computadora
	<b>Sábado</b>	<b>9h:00-11h00</b>	Taller	Aplicación de la estrategia a la asignatura. Trabajo grupal por áreas.	
<b>Quinta Sesión</b>	<b>Viernes</b>	<b>15h:00 -17h:00</b>	Estrategia 3: Juego de roles (Base conceptual)	Lectura de <i>El juego como estrategia de aprendizaje en el aula</i>	
	<b>Sábado</b>	<b>9h:00-11h00</b>	Taller	Aplicación de la estrategia a la asignatura. Trabajo grupal por áreas.	

<b>Sexta Sesión</b>	<b>Viernes</b>	<b>15h:00 -17h:00</b>	Estrategia 4: Método de casos (Base conceptual)	Lectura de texto <b>Casos sobre casos Experiencias con métodos de discusión en clase</b>	Copias de casos para analizar
	<b>Sábado</b>	<b>9h:00-11h00</b>	Taller	Aplicación de la estrategia a la asignatura. Trabajo grupal por áreas.	Papel y esferográficos
<b>Séptima Sesión</b>	<b>Viernes</b>	<b>15h:00 -17h:00</b>	Estrategia 5: Conversatorio (Base conceptual)	Diapositivas de varios autores	
	<b>Sábado</b>	<b>9h:00-11h00</b>	Taller	Invitación de un pedagogo para vivenciar un conversatorio.	
<b>Octava Sesión</b>	<b>Viernes</b>	<b>15h:00 -17h:00</b>	Estrategia 6: Mesa redonda (Base conceptual)	Investigación sobre cómo se realiza una mesa redonda-	Computadores
	<b>Sábado</b>	<b>9h:00-11h00</b>	Taller	Aplicación de la estrategia a la asignatura. Trabajo grupal por áreas.	
<b>Novena Sesión</b>	<b>Viernes</b>	<b>15h:00 -17h:00</b>	Video Foro (Base conceptual)	Video sobre educación . Análisis y reflexión grupal	<b>Computador e infocus</b>
	<b>Sábado</b>	<b>9h:00-11h00</b>	Taller	Investigación en la web sobre videos sobre temas de las diversas asignaturas.	Computadores

<b>Décima Sesión</b>	<b>Viernes</b>	<b>15h:00 -17h:00</b>	El portafolio del estudiante (Base conceptual)	Presentación de diapositivas y video sobre cómo se hace un portafolio-	Computador e infocua
	<b>Sábado</b>	<b>9h:00-11h00</b>	Taller	Elaboración de un portafolio personal.	Computadora, programas, separado_res, copias

Autora: Shella Sánchez

#### 4.5.6. Costos del curso

Cuando inicié esta tesis, tuve la entrevista con la Directora del Colegio Los Sagrados Corazones de Rumipamba y me autorizó hacer la investigación en su Colegio, a cambio yo debía dar el curso de estrategias metodológicas a los treinta profesores de Bachillerato. Por esta razón, es mi responsabilidad capacitar a los docentes de esta institución.

El Colegio pondrá todos los materiales necesarios como son copias para cada docente, el centro de cómputo y un refrigerio cada día de trabajo. Así, la capacitación tiene un costo bajo para el Colegio.

#### 4.5.7. Certificación

Cada docente obtendrá una certificación emitida por la Institución si cumple con el 80% de la asistencia y sus pautas de evaluación de su trabajo individual y grupal llega a la nota mínima de 8/10. Es importante señalar que la evaluación es continua y sumativa, pues cada taller tendrá nota.

#### 4.5.8. Bibliografía

- Díaz-Barriga, F. (2006). *Estrategias docentes para un aprendizaje 1 significativo*. México: Mc. Graw Hill.
- *Exposición dialogada* Recuperado el 2 de septiembre del2013 de <http://dcsenalt.blogspot.com/2010/05/exposicion-dialogada.html>
- Gisbert Cervera Mercé: *El profesor del siglo XXI: De transmisor de contenidos a guía del ciberespacio*. Recuperado el 2 de septiembre del2013 de, <http://servidoropsu.tach.ula.ve/profeso/dossier/imagenes/archivos/TEMA%202/la%20tecnolog%C3%ADa%20y%20la%20repercusi%C3%B3n%20para%20la%20tarea%20de%20los%20docentes.pdf>



- Herrán, A. de la (2011). *Técnicas didácticas para una enseñanza más formativa*.
- Rajadell Nuria. (2001). *Los procesos formativos en el aula: Estrategias de enseñanza aprendizaje*. Recuperado el 3 de septiembre del 2013 de
- [http://uiap.dgenp.unam.mx/apoyo\\_pedagogico/proforni/antologias/Los%20procesos%20formativos%20en%20el%20aula.pdf](http://uiap.dgenp.unam.mx/apoyo_pedagogico/proforni/antologias/Los%20procesos%20formativos%20en%20el%20aula.pdf)
- Minerva Torre, Carmen: *El juego como estrategia de aprendizaje en el aula*. Recuperado el 2 de septiembre del 2013 de
- [http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17543/2/carmen\\_torres.pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/17543/2/carmen_torres.pdf)

## CONCLUSIONES

Se concluye:

- De acuerdo a varios autores, entre ellos, Román y Herrera, Chavarria, Valenzuela y otros, manifiestan que la educación tiene un papel preponderante en el mundo globalizado actual, pues una de las exigencias del docente es tener dominio de sus asignaturas y la competencia para dar una formación integral a sus educandos. Esto conlleva a que el docente deba tener una capacitación permanente que le permita alcanzar las competencias necesarias para desarrollar un trabajo pedagógico óptimo exigido por sus institución y la sociedad.
- De acuerdo a la formación de tercer nivel de los docentes, la Institución los a ubicado según su especialidad para generar perfiles congruentes y lograr una educación de calidad.
- La Unidad Educativa cuenta con una planta docente joven, con formación de tercer nivel, cuyas especialidades se ajustan a las asignaturas que imparten. Esto posibilita que el nivel académico que se imparte dentro de esta institución se ajuste a las exigencias académicas de excelencia promovida por el Estado. Adicionalmente, da la posibilidad a los y las estudiantes, con una educación de calidad, ingresar a los estudios superiores.
- El cuerpo docente, en su gran mayoría, tiene una dedicación de tiempo completo a sus actividades los que facilita una labor más seria y organizada en los diferentes departamentos académicos.
- Los directivos, conscientes de las nuevas exigencias y necesidades pedagógicas, promueven constantemente cursos de capacitación y actualización, dirigidos a su personal docente.
- Los docentes disponen de poco tiempo para dedicarlo a las capacitaciones en una modalidad presencial, su interés se centra en la modalidad semipresencial ya que esta facilita una capacitación en dos momentos: a)encuentros presenciales y, b) trabajos en línea.

- Se evidenció que los docentes consideran una de sus necesidades de capacitación el manejo de estrategias dentro del aula debido a que se enfrentan a grupos juveniles que responden a un nuevo momento y contexto social con necesidades diferentes a las manejadas en la escuela tradicional.
- Como respuesta a las necesidades de capacitación pedagógica, planteadas por los docentes, se diseñó un curso de estrategias de aprendizaje para lograr aprendizajes permanentes.

## RECOMENDACIONES

- De acuerdo a las necesidades evidenciadas en la investigación se recomienda un curso de estrategias de aprendizaje para logra aprendizajes significativos con la finalidad de que el docente deje de lado la educación tradicional en la que el centro de aprendizaje era él y aplique estrategias para los aprendizajes adquieran significación para los estudiantes.
- La institución, una vez realizada la investigación, contará con un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación docente, sobre la base de esta información, se recomienda elaborar un “cronograma de capacitación” que contemple tres momentos: a) corto plazo, b) mediano plazo y, c) largo plazo.
- Los cursos de capacitación (que arrojan las necesidades docentes son: manejo de estrategias para desarrollar aprendizajes significativos, uso de TIC como herramienta metodológica, sistemas de evaluación, investigación educativa. Es
- La institución prioritariamente debería considerar el desarrollo de cursos de capacitación en modalidades semipresenciales para facilitar a los docentes la integración de sus actividades académicas y familiares.
- La transparencia de excelencia académica de una institución educativa está dada por la calidad de los docentes, frente a esta realidad toda institución debe priorizar en su proyecto financiero, como un rubro importante, el financiamiento de las capacitaciones, por lo tanto la institución debería financiar por lo menos en un 80%, los cursos de capacitación, considerando que los sueldos de los docentes no pueden cubrir los costos en sus totalidad.
- Se recomienda la conformación de equipos de trabajo en las áreas académicas, con la finalidad de potenciar el aprendizaje en línea para facilitar el trabajo autónomo semipresencial.

- Se sugiere que se forme un equipo de docentes con la finalidad de convertirse en futuros capacitadores que, después del curso de capacitación dictado por un experto, sea capaz de desarrollar un proceso de capacitación en cascada. Esto permitirá que la institución, y los docentes, potencialicen capacidades internas con la finalidad de dar continuidad al proceso de capacitación sin el desembolso económico.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agora. (2013). *Papel del alumno*. Recuperado el 31 de Marzo de 2013, de [http://agora.ucv.cl/manual/rol\\_alumno%5Crol\\_alumno.html](http://agora.ucv.cl/manual/rol_alumno%5Crol_alumno.html)
- Agroasesorclm.com. (s.f). *El concepto de necesidad formativa*. Recuperado el 29 de Marzo de 2013, de <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>
- Andalucía, J. d. (2013). *Formación profesional: qué es la formación profesional inicial?* Recuperado el 30 de Marzo de 2013, de <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/formacionprofesionalindex.php/informacion-general/35-ique-es-la-formacion-profesional/1157-ique-es-la-formacion-profesional-i>
- Asodefensa. (2013). *Capacitación*. Recuperado el 12 de Abril de 2013, de [http://www.asodefensa.org/portal/?page\\_id=4](http://www.asodefensa.org/portal/?page_id=4)
- Bar, G. (Septiembre de 1999). *Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo*. Recuperado el 30 de Marzo de 2013, de <http://www.oei.es/de/gb.htm>
- Beckhard, R. (1973). *Desarrollo Organizacional: Estrategias y modelos*. México D.F.: Fondo Educativo Interamericano.
- Chavarría, M. (2012). *Educacion en un mundo globalizado*. Madrid: Trillas.
- Correa, S. V., Álvarez, A., & Correa de U, A. (s.f). *La función directiva y el gestor educativo*. Recuperado el 30 de Marzo de 2013, de [http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor\\_educativo.pdf](http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor_educativo.pdf)
- Correa, S., & Álvares, A. (s.f.). *virtual.funlam.edu.co*. Recuperado el 18 de Febrero de 2014, de [http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor\\_educativo.pdf](http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor_educativo.pdf)
- Correa, S., Álvarez, A., & Correa, A. (s.f.). *Virtual FunLam*. Recuperado el 28 de Mayo de 2013, de Virtual FunLam: [http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor\\_educativo.pdf](http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor_educativo.pdf)
- Del Castillo, P., Echániz, M. D., Lorenzo, R., & Romero, A. (s.f). *Cómo viven los profesores principiantes la formación del profesorado*. Recuperado el 12 de Abril de 2013, de <http://prometeo.us.es/idea/congreso/pdf%20comunicaciones/89.pdf>

- Dellepiane, P. A. (s.f). *Propuesta de un modelo de capacitación docente mediado por TIC en educación Superior*. (U. A. Empresa, Ed.) Recuperado el 12 de Abril de 2013, de [http://www.unlp.edu.ar/uploads/docs/ponencia\\_ead\\_dellepiane\\_paola\\_andrea.pdf](http://www.unlp.edu.ar/uploads/docs/ponencia_ead_dellepiane_paola_andrea.pdf)
- D'Hainaut, L. (1979). Les besoins en éducation. En L. D'Hainaut, *Programmes d'études et éducation permanente*. París: UNESCO.
- Dirección de Educación Superior Pedagógica. (s/f). *Guía de Práctica para Institutos y Escuelas de Educación Superior con Carreras Pedagógicas* (Primera ed.). Lima: AGL Gráfica Color S.R.L.
- D'Souza, A. (1996). *Descubre tu liderazgo*. Bogotá: CELAM.
- educaciontecnicoprofesional. (s/f). *educaciontecnicoprofesional*. Recuperado el 18 de febrero de 2014, de <http://educaciontecnicoprofesional-etp.blogspot.com/p/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de.html>
- Fernández M, R. (s.f). *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*. Recuperado el 30 de Marzo de 2013, de <http://www.uclm.es/profesorado/ricardo/cursos/competenciaprofesionales.pdf>
- Ferrero, S., & Martínez, M. d. (Septiembre de 2011). Formación del profesorado en TIC, en la zona de los Montes Orientales de Granada. *Edutec-e, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*(37), 1-15.
- Fuentes, H. (2008). *La formación de los profesionales en la contemporaneidad*. Santiago de Cuba: CeeS Manuel F. Gran.
- Gallardo, Y., & Moreno, A. (1999). *recolección de la información* (3 ed.). Santafé de Bogotá: ICFES.
- Goldstein. (10 de 03 de 2013). <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>. Obtenido de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>: <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Goldstein, I. L. (1993). *Training in Organizations* (3 ed.). Brooks/Cole. Pacific Grove.
- Gonzales, A. (1994). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Editorial Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc GrawHill.
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). *Tutoría de la investigación: Guía para elaborar en forma amena y creativa el trabajo de Graduación* (3 ed.). Quito: Gráficas Corona.
- <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>. (s.f.). En <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>, <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>, <http://www.agroasesorclm.com/?q=02.2.02.002>.

- Imberón, F. (2000). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado universitario. hacia una nueva cultura profesional*. Barcelona: Graó.
- JuntadeAndalucía. (s/f). *todofp.es*. Recuperado el 18 de Febrero de 2014, de <http://todofp.es/todofp/sobre-fp/informacion-general/fp-ambito-laboral.html>
- Lacasa, P. (2000). Entorno familiar y educación escolar: La intersección de dos escenarios educativos. En C. Coll, J. Palacios, & A. Marchesi, *Desarrollo Psicológico y educación, II. Psicología de la Educación*. Madrid: Alianza.
- Llorens Gumbau, S. (s.f). *Detección de necesidades formativas: una clasificación de instrumentos*. Recuperado el 29 de Marzo de 2013, de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Lussier, R., & Achua, C. (2002). *Liderazgo*. México D.F.: International Thomson Editores S.A.
- Márquez, P. (11 de Mayo de 2003). *dewe.uab.es*. Recuperado el 18 de Febrero de 2014, de <http://dewey.usb.es/pmarques/docentes.htm>
- Martinet, M. A. (2004). *Formación de Docentes*. Quebec: Ministerio de Educación Québec.
- Martinet, M. A., Raymond, D., & Gauthier, C. (2004). *Formación docente: orientaciones, competencias profesionales*. Quebec: Ministère de l'Éducation.
- Mejía Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- MINEDUC. (2011). *Plan operativo anual 2011*.
- MinisteriodeEducación. (2011). *Educacion.gob.ec*. Recuperado el 18 de Febrero de 2014, de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- MinisteriodeEducación. (2013). *Guía Metodológica para la construcción del Proyecto Educativo Institucional* (Primera ed.). Quito: Editogran S.A.
- MinisteriodeEducación. (s/f). *educacion.gob.ec*. Recuperado el 18 de Febrero de 2014, de <http://educacion.gob.ec/educacion-para-la-democracia-y-el-buen-vivir/>
- Ministerio-Educación. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito: Ministerio de Educación.
- Münich, L., & Galicia, E. y. (2012). *Administración de Instituciones Educativas*. México: Trillas.
- OIT. (14 de Enero de 2008). *La educación técnica y la formación profesional*. Recuperado el 30 de Marzo de 2013, de [http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1801:la-educaciica-y-la-formacioprofesional&Itemid=1371](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=1801:la-educaciica-y-la-formacioprofesional&Itemid=1371)
- Organización de Estados Iberoamericanos, O. (Septiembre de 1999). *oei.es*. Recuperado el 18 de Febrero de 2014, de <http://www.oei.es/de/gb.htm>

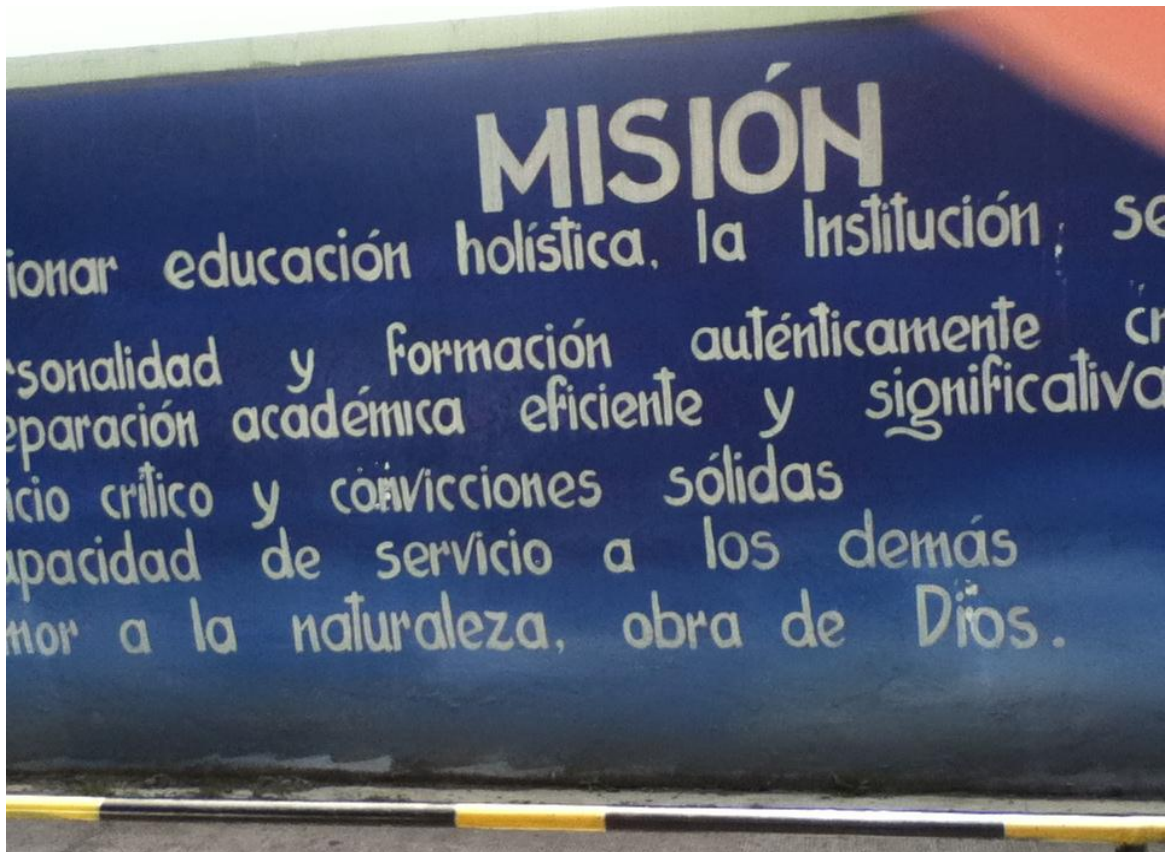


- Ortiz, F., & García, M. d. (2005). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Limusa.
- Pariente, J. L. (s.f). *Desarrollo Organizacional*. Recuperado el 30 de Marzo de 2012, de [http://www.ucapanama.org/ovasdo/desarrollo\\_organizacional.pdf](http://www.ucapanama.org/ovasdo/desarrollo_organizacional.pdf)
- Real Academia de la Lengua Española. (s.f.). *RAE*. Recuperado el 29 de Agosto de 2013, de <http://lema.rae.es/drae/?val>
- Registro Oficial N°. 49. (22 de Julio de 2011). *Derecho Ecuador*. Obtenido de Derecho Ecuador:  
<http://www.derechoecuador.com/productos/producto/catalogo/registros-oficiales/2011/julio/code/19982/registro-oficial-no-495---miercoles-20-de-julio-de-2011>
- Román, E., & Herrera, J. I. (marzo de 2009). *EUMED*. Recuperado el 23 de Agosto de 2013, de [http://www.eumed.net/rev/ced/01/labor\\_del\\_tutor.htm](http://www.eumed.net/rev/ced/01/labor_del_tutor.htm)
- Ruiz, R. (2007). *El Método científico y sus etapas*. México D.F.
- Rumipamba. (2013). *Historia*. Recuperado el 30 de Marzo de 2013, de <http://rumipamba.edu.ec/>
- Sanllorenti, P., Medina, P., & Mallo, N. (2011). *Programa de formación y Capacitación Docente de la Universidad de Mar del Plata* (Primera ed.). Mar del Plata: ICONO Ideas Gráficas.
- Tamayo, M. (1999). *La investigación* (3 ed.). Santá Fé de Bogotá: ICFES.
- Tesouro, M. (21 de Septiembre de 2005). Enseñar a aprender a pensar en los centros educativos, incluso en las actividades de evaluación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 9(1), 1-14.
- Thayer, M. y. (1961). *Training in Bussiness and Industry*. Ney York: Wiley.
- UNESCO. (oc de 1998). *UNESCO*.
- UNESCO. (s.f.). *Organización de Estados Iberoamericano*. Obtenido de Organización de Estados Iberoamericano:  
[http://www.oei.es/etp/educacion\\_tecnica\\_formacion\\_profesional\\_AL.pdf](http://www.oei.es/etp/educacion_tecnica_formacion_profesional_AL.pdf)
- Universia. (17 de Julio de 2012). *Las 5 características de los maestros mas eficaces*. Recuperado el 30 de Marzo de 2013, de <http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2012/07/17/951561/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces.html>
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL, U. (2008). *Modelo Educativo y Pedagógico UTE*. Quito.
- Valdiviezo, P. (s/f). *El docente en la nueva era de la información*. Loja.
- Valenzuela, J. (2012). *Evaluaciones de instituciones educativas*. México D.F.: Trillas.

- Vargas Flores, L. M. (15 de Septiembre de 2010). *La formación docente*. Recuperado el 12 de Abril de 2013, de [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103\\_Magoly.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103_Magoly.pdf)
- Vezub, L. F. (15 de junio de 2007). *La formación y el desarrollo profesional docente frente a los nuevos desafíos de la escolaridad*. Recuperado el 30 de Marzo de 2013, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev111ART2.pdf>
- Witkin, B. R. (1996). *Planing and conducting needs ssesment. A practic guide*. California: Sague Publications.

## ANEXOS









Loja, diciembre de 2012

Señor(a) MADRE DRA. GLORIA ORTIZ  
RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO UNIDAD EDUCATIVA SACRADOS CORAZONES  
En su despacho. DE RUMIPAMBA

De mi consideración:

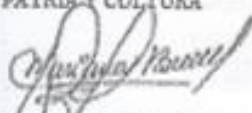
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgr. Mariana Bucle Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN  
MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



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



Nombre 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 libertad de los datos recolectados. El de contestarlo el siguiente cuestionario en lo normal más de diez minutos.

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

Fiscal	Fiscocomunal	Municipal	Particular
1	2	3	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    Fiscocomunal 2    Municipal 3    Particular 4

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

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

**Bachilleratos Técnicos Agropecuarios**

a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservas	4
e. Otra, especifique cuál: _____							

5

**Bachilleratos Técnicos Industriales**

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (carrocería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					

19

**Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios**

t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Admin. 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

31

**Bachilleratos Técnicos Polivalentes**

ee. Contabilidad y administración	31	ff. Industrial	32	gg. Informática	33
-----------------------------------	----	----------------	----	-----------------	----

**Bachilleratos Artísticos**

hh. Escultura y arte gráfico	34	ii. Pintura y cerámica	35	jj. Música	36	kk. Diseño gráfico	37
ll. 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	NO	2
----	---	----	---

Escriba el/los ítem/s (señalados anteriormente): \_\_\_\_\_

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

2.1. Género: Masculino 1    Femenino 2

2.2. Estado civil: Soltero 2    Casado 3    Viudo 4    Divorciado 5

2.3. Edad (en años cumplidos): \_\_\_\_\_



2.3. Cargo que desempeña:	Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8			
2.4. Tipo de relación laboral:									
Contratación indefinida	9	Nombramiento	10	Contratación eventual	11	Reemplazo	12		
2.5. Tiempo de dedicación:									
Tiempo completo	13	Medio tiempo	14	Por horas					
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:						SI	15	NO	16
2.7. Años/a de bachillerato en los que impartió asignaturas:	1°		17	2°		18	3°		19
2.8. Cuántos años de servicio docente tiene usted:									

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee (indíquela en la alternativa)

(Señale una)

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

3.2. Su titulación en progreso, tiene relación con:

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

3.3. Si posee titulación de postgrado (6° nivel), esta tiene relación con:

(Marque, sólo si tiene)

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)

(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 (aproximada):							
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 auxilio 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 le impartió:

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:  
 (marque la alternativa que más le atraiga)

(Señale las alternativas que

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
 alternativa)

(Puede señalar más de una

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_
- ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son las obstáculos que se presentan para que usted no se capacite  
 alternativas)

(Señale de 1 a 3

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

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

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

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

(Señale una o más

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

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

(Señale una.

Aspectos teóricos	1	Aspectos técnicos/prácticos	2	Ambos	3
-------------------	---	-----------------------------	---	-------	---

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

Áreas del conocimiento	1	Asignaturas que están impartiendo	4
Necesidades de actualización curricular	2	Reforma curricular	5
Leyes y reglamentos	3	Planificación y Programación curricular	6
Otras, especificar:			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

Ítem	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 LDE (jubilación, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítem	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. Planifica, 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. Percibo 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/los ayudarlos en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo los destrezos con criterio de desempeño propuestos en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacidades: auditiva, visual, sordo-cega, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo...)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)				
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje				
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula				
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos				
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, vídeo)				
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. Diseña estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes				
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación				

