



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez, parroquia Pifo, cantón  
Quito, provincia de Pichincha, en el período 2012-2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Cumbal Ligña, Franklin Roberto, Lic.**

**DIRECTOR: Cevallos Ponce, Patricio Alfredo, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO TUMBACO**

**2014**

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

Magíster.

Patricio Alfredo Cevallos Ponce

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración

Que el presente trabajo, denominado: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, parroquia Pifo, en el período 2012-2013”, realizado por Cumbal Ligña Franklin Roberto, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 23 de febrero de 2014

f .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Cumbal Ligña Franklin Roberto, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez, parroquia Pifo, cantón Quito, provincia de Pichincha, en el período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Patricio Alfredo Cevallos Ponce director 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 certificó 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 trabajos de fin de Maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f .....

Autor: Cumbal Ligña, Franklin Roberto

Cedula: 1709528200

## DEDICATORIA

Dedico este proyecto de tesis a Dios, a mi esposa e hijos, quienes en todo momento me impulsaron y nunca me dejaron solo, todo lo contrario, estuvieron conmigo cuando más lo necesité. También a mi querida familia, a mis padres, quienes me apoyaron e impulsaron incondicionalmente hacia la consecución de la meta propuesta. Gracias por ayudarme a que este sueño se haya hecho realidad. Va por ustedes, por el valor que representan, porque admiro su fortaleza y porque han contribuido a hacer de mí un hombre triunfador al servicio de Dios, la patria y la sociedad.

f .....

Cumbal Ligña, Franklin Roberto

## AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento al Mgs. Patricio Alfredo Cevallos Ponce por su colaboración en el desarrollo de la presente investigación, quien con su calidad profesional, asistencia técnica, conocimientos, experiencia, consejos y sabiduría supieron enrumbarme hacia el logro de esta realización profesional. A la Universidad Particular de Loja y a sus señores profesores por haberme formado moral e intelectualmente para llegar a ser lo que ahora soy. A todos ustedes mi más ferviente agradecimiento.

f .....

Cumbal Ligña, Franklin Roberto

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN .....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN .....	6
1.1.1 <i>Concepto</i> .....	6
1.1.2 <i>Tipos de necesidades formativas</i> .....	7
1.1.3 <i>Evaluación de necesidades formativas</i> .....	8
1.1.4 <i>Necesidades formativas del docente</i> .....	11
1.1.5 <i>Modelos de análisis de necesidades</i> .....	13
1.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN .....	16
1.2.1 <i>Análisis organizacional</i> .....	16
1.2.1.1 <i>La educación como realidad y su proyección</i> .....	16
1.2.1.2 <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazos</i> .....	17
1.2.1.3 <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa</i> .....	18
1.2.1.4 <i>Liderazgo educativo</i> .....	19
1.2.1.5 <i>El Bachillerato ecuatoriano</i> .....	22
1.2.1.6 <i>Reformas educativas</i> .....	24
1.2.2 <i>Análisis de la persona</i> .....	26
1.2.2.1 <i>Formación profesional</i> .....	26
1.2.2.2 <i>Formación continua</i> .....	29
1.2.2.3 <i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje</i> .....	30
1.2.2.4 <i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación</i> .....	31
1.2.2.5 <i>Características de un buen docente</i> .....	32
1.2.2.6 <i>Profesionalización de la enseñanza</i> .....	33
1.2.2.7 <i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo</i> .....	34
1.2.3 <i>Análisis de la tarea educativa</i> .....	36
1.2.3.1 <i>La función del gestor educativo</i> .....	36
1.2.3.2 <i>La función del docente</i> .....	37
1.2.3.3 <i>La función del entorno familiar</i> .....	39
1.2.3.4 <i>La función del estudiante</i> .....	41

1.2.3.5 <i>Cómo enseñar y cómo aprender</i> .....	42
1.3 CURSOS DE FORMACIÓN.....	43
1.3.1 <i>Definición e importancia de la capacitación docente</i> .....	43
1.3.2 <i>Ventajas e inconvenientes</i> .....	44
1.3.3 <i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos</i> .....	45
1.3.4 <i>Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia</i> .....	46
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b> .....	<b>48</b>
2.1 CONTEXTO.....	49
2.2 PARTICIPANTES .....	51
2.3 DISEÑO Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	54
2.3.1 <i>Diseño de la investigación</i> .....	54
2.3.2 <i>Métodos de investigación</i> .....	55
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	55
2.4.1 <i>Técnicas de investigación</i> .....	55
2.4.2 <i>Instrumentos de investigación</i> .....	55
2.5 RECURSOS .....	56
2.5.1 <i>Talento humano</i> .....	56
2.5.2 <i>Recursos materiales</i> .....	56
2.5.3 <i>Recursos económicos</i> .....	56
2.6 PROCEDIMIENTO.....	57
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	<b>58</b>
3.1 NECESIDADES FORMATIVAS .....	59
3.2 ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN.....	68
3.2.1 <i>La persona en el contexto formativo</i> .....	68
3.2.2 <i>La organización y la formación</i> .....	69
3.2.3 <i>La tarea educativa</i> .....	70
3.3 LOS CURSOS DE FORMACIÓN .....	72
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE</b> .....	<b>75</b>
4.1 TEMA DEL CURSO.....	76
4.2 MODALIDAD DE ESTUDIO .....	76
4.3 OBJETIVOS.....	76
4.4 DIRIGIDO A:.....	76
4.4.1 <i>Nivel formativo de los destinatarios</i> .....	76
4.4.2 <i>Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios</i> .....	76
4.5 DESCRIPCIÓN DEL CURSO.....	77
4.5.1 <i>Contenidos del curso</i> .....	78

4.5.2	<i> Currículo Vitae del capacitador</i>	78
<b>4.5.3</b>	<b>Metodología</b>	79
<b>4.5.4</b>	<b>Evaluación</b>	79
<b>4.6</b>	<b>DURACIÓN</b>	79
<b>4.7</b>	<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>	80
4.8	COSTOS	80
4.9	CERTIFICACIÓN	80
4.10	BIBLIOGRAFÍA	81
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>82</b>
CONCLUSIONES		82
RECOMENDACIONES		83
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>		<b>84</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>87</b>
<b>ANEXO N. 2</b>		<b>95</b>
<b>ANEXO N. 3</b>		<b>96</b>
<b>ANEXO N. 4</b>		<b>99</b>



## RESUMEN

El sistema educativo está en un proceso continuo de cambios y mejoras de la calidad de la educación en todos los niveles, con gran interés en el Bachillerato, por lo cual los maestros deben enfrentar nuevos retos en su formación.

El gobierno nacional a través del Ministerio de Educación ha implementado nuevas políticas de evaluación a los maestros, y es de gran ayuda saber cuáles son las reales necesidades de formación de los nuevos maestros y cuáles son las acciones a seguir para capacitar a los actuales docentes que laboran en el Bachillerato. A tales efectos se desarrolló la presente investigación mediante una encuesta a veinte y tres docentes del colegio Nacional Técnico Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez”, de la parroquia de Pifo, provincia de Pichincha, en el período 2012-2013.

Como resultado se pudo comprobar que los docentes en la institución educativa no desarrollan una práctica sistemática y continua de capacitación y formación profesional, siendo el poco manejo de las TICs en función pedagógica la dificultad más significativa, a cuya solución se dedica la propuesta de intervención resultante de la investigación.

**PALABRAS CLAVES:** Formación docente / Necesidades de formación / Técnicas activas / Tarea educativa.

## ABSTRACT

The education system is in a continuous process of change and improvement in the quality of education at all levels, with great interest in high school, so teachers must face new challenges in their training.

The national government through the Ministry of Education has implemented new evaluation policies for teachers, and it helps to know what the real training needs of new teachers are and what actions to take to train current teachers are that work in the School. To this end the present research was conducted through a survey of twenty-three teachers of the Agricultural Technical " Eduardo Salazar Gómez " national school of the parish of Pifo, province of Pichincha, in the period 2012-2013.

As a result it was found that teachers in the school do not develop a systematic and continuous training and practical training, with little use of ICTs in the most significant educational role, to which the proposed solution difficulty resulting intervention is dedicated research .

**KEYWORDS** : Teaching / Training Needs Training / Active Technical / Educational Task .

## INTRODUCCIÓN

Al realizar la **descripción** del problema de la investigación se evidencia que la superación constante y permanente de los docentes constituye una de las variables en todo empeño de perfeccionamiento de la labor educativa. Solo en la medida en que los educadores asuman con plena responsabilidad y dedicación programas de capacitación y actualización de sus conocimientos para convertirse en cada vez mejores profesionales, se podrá aspirar a contar con una educación de calidad y calidez en beneficio de toda la sociedad. Esto es particularmente importante en el caso del bachillerato, ya que sus alumnos están transitando por una fundamental etapa en su formación, previamente al ingreso en centros de la Educación Superior, donde las exigencias académicas son mayores.

De ahí que la línea de investigación promovida por la Universidad Técnica Particular de Loja, en cuanto al diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, posea notable importancia como temática para la indagación de fin de curso por parte de los estudiantes de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Como **antecedentes** de este tema se cita la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), que en su capítulo IV Art.11 k) señala: *“Los docentes deben procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”*. Esto es particularmente urgente si se considera que en el país las metodologías educativas más renovadoras no han sido ampliamente utilizadas por los educadores, en virtud de que el tradicionalismo se ha impuesto en el trabajo diario de docentes que durante muchos años no han tenido una capacitación en correspondencia con sus necesidades de actualización profesional.

Es responsabilidad del Ministerio de Educación del Ecuador realizar el diseño de instrumentos pedagógicos que orienten las líneas del pensamiento, las políticas y las metas en función del quehacer profesional de los educadores. El desafío que asume al actualizar y fortalecer los programas de estudio dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje y para la superación de los docentes es brindar mejores escenarios a los estudiantes, en este caso específico de bachillerato, para el desarrollo de sus habilidades en un entorno dinámico, rico en información y en constante cambio.

Dentro de ese contexto nacional, la provincia de Pichincha se ha caracterizado en los últimos años por proyectar enfoques y brindar propuestas a las instituciones educativas de diversa índole, desde la línea pedagógica del constructivismo, que trata los contenidos desde la perspectiva del estudiante, convirtiéndolo progresivamente en promotor de sus propios aprendizajes. Movidos por tal corriente, muchas propuestas educativas actuales giran en torno al hecho de “cómo y con qué se aprende”, definiendo ejes transversales en cuanto a: la educación en valores, el medio ambiente, y la interculturalidad. Es así como surge toda una serie de técnicas que resaltan los postulados cognitivos.

Es indudable que la intencionalidad esencial de la Dirección Provincial de Educación de Pichincha se orienta a la capacitación de los docentes respecto al dominio de competencias para adquirir, almacenar y procesar integralmente la información que luego deberán transmitir a sus alumnos, como fin de estrategias pedagógicas en que el estudiante sea el centro del aprendizaje, cambiando las tradicionales relaciones alumno-profesor por otras en que se produzca un conocimiento nuevo, fundamentado en un diálogo significativo entre estudiantes y docentes, promoviendo una conciencia crítica que permita reconocer las conexiones entre sus experiencias individuales y los contextos sociales en que estas ocurren.

En el contexto micro de la investigación, el Colegio Técnico Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez”, ubicado en el sector rural del cantón Quito, provincia de Pichincha, es el único establecimiento educativo 100% fiscal de la parroquia Pifo, que ofrece servicios hasta el Bachillerato Técnico en especialidad agropecuaria, bajo la supervisión de la Dirección Provincial de Educación de Pichincha. Es un colegio donde los emprendimientos productivos que realizan los estudiantes son importantes, pues a través de ellos se cumplen objetivos prácticos de formación y desarrollo de competencias laborales en contacto con la realidad, al tiempo de ofrecer bienestar en su cotidianidad a los estudiantes, quienes son los beneficiarios directos de la investigación por el afán de brindarles una educación de la mayor calidad.

La **justificación** de la investigación está dada por el hecho de que los docentes requieren incorporar de manera constante y sistemática nuevos conocimientos que actualicen sus prácticas pedagógicas con el uso de técnicas didácticas de avanzada, en correspondencia con el desarrollo de las nuevas tecnologías y conceptos metodológicos y psicopedagógicos sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cual es muy importante en el nivel de Bachillerato, por las exigencias científicas de sus contenidos académicos.

Su originalidad está dada porque permite tener información actualizada del proceso educativo dentro del contexto que el docente construye con su trabajo diario en el aula, basado en una mentalidad de innovación para el conocimiento y aplicación de técnicas didácticas de avanzada, con las que se configura la propuesta de la investigación.

La **factibilidad** de este trabajo se determina por los recursos y medios puestos a disposición del investigador, que le posibilitaron desarrollar el trabajo de campo necesario en la institución educativa asumida como escenario. También se considera la factibilidad de la propuesta derivada de la investigación, tendiente a propiciar alternativas de intervención educativa que contribuyan a la capacitación y formación profesional de los docentes de bachillerato en la institución.

En cuanto a sus **objetivos**, la labor se orientó hacia los planteados por la UTPL, como son:

#### **Objetivo General.-**

- Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012-2013.

#### **Objetivos Específicos.-**

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

El objetivo general se alcanzó mediante la aplicación de las herramientas de indagación y el correspondiente análisis de resultados. Los objetivos específicos se alcanzaron a través de la indagación bibliográfica y de campo y el análisis de los resultados obtenidos en encuestas y entrevistas, así como con la elaboración de la propuesta de intervención metodológica a aplicar en la institución educativa. Como resultado del proceso desarrollado durante la investigación todos los objetivos planteados se cumplieron satisfactoriamente.

Para desarrollar el proceso se aplicó la **metodología** cuyos pasos se resumen a continuación:

1. Solicitud dirigida a la Sra. Rectora del Colegio “Eduardo Salazar Gómez”, para intervenir en la institución.
2. Conceptualización teórica de la investigación, según fuentes de consulta bibliográfico-documental.
3. Elaboración de los instrumentos para cada técnica de investigación.
4. Aplicación de los instrumentos a los docentes de Bachillerato del Colegio “Eduardo Salazar Gómez”.
5. Tabulación estadística y análisis de la información obtenida.
6. Elaboración de conclusiones y recomendaciones.
7. Diseño de la propuesta de intervención educativa para el tratamiento del problema objeto de investigación en la institución.

La **propuesta** de intervención consiste en una guía metodológica para la impartición de un curso de formación a los docentes de Bachillerato de la institución, en cuanto al uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en el proceso educativo, con lo que se contribuya a superar el tradicionalismo en la práctica didáctica y se promueva la implementación de metodologías activas de enseñanza en beneficio de los resultados académicos de los alumnos.

La institución debe actualizar sus políticas de capacitación, actualización y perfeccionamiento del personal docente para hacer frente a los retos actuales de la sociedad, promoviendo mejores prácticas educativas, para lo cual el uso de las TICs contribuye a desarrollar la iniciativa y la participación de los estudiantes, favoreciendo la cooperación y la creatividad. La propuesta queda a disposición de todos quienes deseen consultarla y aplicar sus planteamientos en otros contextos educativos.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Necesidades de formación

### 1.1.1 Concepto

El concepto de necesidades de formación hace referencia a aquello que es indispensable y requerido para desempeñarse adecuadamente en un puesto laboral, a partir de las capacidades que ya posee la persona, en términos de conocimientos, habilidades y aptitudes. De tal forma, el objetivo de todo análisis de necesidades de formación es determinar qué programas formativos se requieren para resolver los déficits en el desempeño profesional, tanto actuales como los que se prevé para el futuro inmediato.

La formación permanente de los docentes es una estrategia de cambio a aplicar en distintos escenarios educativos. Con los cursos de formación se promueven las nuevas prácticas y los procesos docentes requeridos para propiciar la excelencia en la labor pedagógica, con el fin de construir conocimientos y desarrollar competencias para la vida académica y profesional, en correspondencia con los dinámicos procesos de transformación cultural, histórica y social.

Suárez (1990, p. 28) considera tres acepciones distintas respecto al concepto de necesidad:

- La necesidad como discrepancia.
- La necesidad como preferencia o deseo.
- La necesidad como deficiencia.

La formulación conceptual abarca una realidad que va desde la contradicción entre lo que se sabe y lo que se tiene que saber, lo que no se conoce y se desea conocer, y lo que se acepta como limitaciones para el desempeño, razones por las cuales la necesidad de formación se asume de manera consciente y responsable para adoptar las acciones que contribuyan a su satisfacción.

Las necesidades formativas de los docentes surgen como resultado de una búsqueda constante por mejorar integralmente la calidad de la educación. En Ecuador, uno de los objetivos centrales de las autoridades es brindar a la educación una estabilidad y resultados que sean sostenibles tanto en los tiempos presentes como en los futuros, superando las deficiencias de un sistema neoliberal que profundizó las diferencias sociales y donde se produjo una explosión de instituciones educativas



privadas debido a la creciente demanda exponencial de estudiantes, pero sobre todo al abandono total de la inversión educativa por parte del Estado.

Conjuntamente con el mejoramiento de la infraestructura educativa en un proceso que se va consolidando en todo el país mediante la construcción de las denominadas “escuelas del Milenio”, de colegios “emblemáticos”, y de una “Universidad Docente” que aspira a tener en sus aulas a los mejores profesores del mundo, se promueve la formación profesional constante de los educadores para que puedan afrontar los retos de los nuevos tiempos en beneficio de promover en el país la excelencia educativa.

### 1.1.2 Tipos de necesidades formativas

Las necesidades de formación se incluyen dentro de los múltiples tipos de necesidades que afectan a la actividad humana en general. Uno de sus aportes más conocidos al respecto es la obra de Abraham Maslow (1943) sobre la motivación humana, donde menciona cinco categorías principales de necesidades:

- **Fisiológicas:** constituyen la primera prioridad del individuo, pues se relacionan con su supervivencia. Dentro de ellas figuran, entre otras: la alimentación, saciar la sed, mantener la temperatura corporal, el sexo, etc.
- **De seguridad:** buscan el orden y la seguridad, estando relacionadas con el miedo a lo desconocido, a la anarquía, etc.
- **Sociales:** luego de satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se rige por las necesidades sociales, vinculadas al aspecto afectivo y la participación social, a comunicarse con los demás, vivir en comunidad, etc.
- **De reconocimiento:** por las cuales toda persona desea sentirse apreciado y destacar dentro de su grupo social, con la consiguiente autovaloración y respeto por sí mismo.
- **De auto-superación:** en este aspecto el individuo necesita trascender, dejar huellas y realizar su propia obra, desarrollando su talento, etc.

Frederick Herzberg (1959) propuso la *Teoría de Motivación e Higiene*, o "*Teoría de los dos factores*", con dos tipos de elementos relacionados con la satisfacción de necesidades:

- **Factores higiénicos o ergonómicos:** aquellos relacionados con el entorno del puesto de trabajo (salario, estatus, seguridad, condiciones laborales, etc.), y que si no están presentes provocan insatisfacción.

- **Factores de crecimiento o motivadores:** referidos al contenido del puesto de trabajo, el reconocimiento de la tarea, su realización, la responsabilidad, la promoción, etc.

Las teorías de la motivación desarrolladas por Maslow y Herzberg tienen puntos de coincidencia; así, los factores higiénicos de Herzberg se identifican con las necesidades primarias de Maslow (fisiológicas y de seguridad,), mientras que los factores motivadores se identifican con las llamadas necesidades secundarias (de reconocimiento y de autorrealización).

Otro autor, McClelland (1988), respecto a las motivaciones sociales señaló que el individuo adopta experiencias asumidas como nuevas formas de entender al medio, a partir de los tres siguientes tipos de necesidades:

- **De logro:** la persona se motiva para llevar a cabo el desafío de sus propias metas; con una fuerte necesidad de vencer, sentirse realizado y con talento.
- **De poder y autoridad:** la persona se motiva por obtener autoridad, influir, adiestrar o animar a los demás, con una fuerte necesidad de hacer prevalecer sus ideas, e incrementar su poder y prestigio.
- **De asociación o filiación:** la persona se motiva por tener relaciones amigables e interactuar con la gente, y a sentirse respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás.

En el campo específico del aprendizaje la práctica docente en las instituciones educativas ha permitido determinar diferentes tipos de necesidades, como las siguientes:

- **Respecto al alumnado:** necesidades de aprendizaje, rendimiento, motivación, comportamiento, etc.
- **Respecto al currículum:** necesidades de diseño, desarrollo, evaluación, recursos, etc.
- **Respecto al profesorado:** necesidades de satisfacción laboral, perspectivas en la carrera docente, etc.
- **Respecto al centro educativo:** necesidades de espacios, equipamientos, organización y reglamentos, etc.

### 1.1.3 Evaluación de necesidades formativas

En la pedagogía moderna, la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la del docente como un

orientador que acompaña al estudiante en el proceso de construcción de conocimientos, habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable. En correspondencia con esta circunstancia, la educadora argentina Cecilia Braslavsky (1999) planteó cuatro aspectos para evaluar la situación del profesorado especialmente en América Latina, de los cuales se derivan necesidades formativas para el sector:

- 1 La crisis del profesorado es al mismo tiempo coyuntural y estructural.
- 2 La crisis estructural del profesorado está indisolublemente ligada a la crisis estructural de la escuela y de los sistemas educativos modernos.
- 3 La escuela que hoy funciona en América Latina es homogénea en el imaginario, pero las escuelas reales son muy diversas entre sí.
- 4 El diseño institucional de la oferta de formación y de capacitación docente está estructurado sobre todo a partir de las necesidades y demandas de los profesores y no desde las necesidades y demandas de los usuarios.

Para la autora, la crisis del profesorado en la mayoría de los países de América Latina se manifiesta en que de los alumnos que concurren a las escuelas, al sometidos a diferentes pruebas de evaluación entre un 40 y 50% no alcanza los conocimientos mínimos que los sistemas educativos prometen. Y sentencia que: *“En la educación, que por décadas ha sido mercantilizada, se ha dejado a un lado la calidad de la enseñanza”* (Braslavsky, 1999).

Ketele y Roegiers (1995), por su parte, para la evaluación de necesidades formativas proponen diversos niveles referidos al dominio de competencias profesionales, que están vinculadas a la evaluación del rendimiento, y se clasifican en:

- Función reguladora: aplicada tanto al diseño de programas como a su desarrollo, en fases tempranas.
- Función formativa: aplicable a procesos de formación, con el objetivo de facilitar la reorientación del proceso.
- Función de certificación: acoge decisiones que se aplican con sentido de necesidad formativa, aproximándose a un determinado requerimiento, requisito o condición.

En la siguiente tabla se exponen los principales conceptos en la propuesta de estos autores:

<b>COMPETENCIAS COMUNES</b>  Son ejes transversales, que todo docente debe tener.	Conocimiento científico.	Últimas aportaciones de la ciencia.	<b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>  Gestión, Dirección, Coordinación.	Planificación.	Elaborar y evaluar el proyecto educativo del centro, y los proyectos curriculares.
	Conocimiento didáctico.	Metodología y didáctica general. Planificación de la docencia. Concreción del currículo. Unidades didácticas de aula.			
	Competencia tecnológica, información y comunicación.	Aplicación de TIC. Recursos multimedia de aprendizaje.		Gestión.	Modelo de gestión de calidad.
	Gestión de grupos de alumnos.	Desarrollo de habilidades de convivencia y disciplina.			
	Atención a la diversidad.	Individualizar los procesos de enseñanza-aprendizaje. Adaptación del currículo. Inclusión de alumnos con necesidades educativas especiales.			
	Educación en valores.	Convivencia pacífica. Principios de igualdad, diálogo, respeto, tolerancia y solidaridad.		Orientación.	Orientación y tutoría de alumnos, familiares y profesores.
	Trabajo de campo.	Investigación.			

Fuente: Ketele y Roegiers (1995).  
 Elaborado por: F. Roberto Cumbal.

Como puede apreciarse, la evaluación de las necesidades de formación puede realizarse desde diversos enfoques teóricos, pero siempre se tomará en cuenta para ello la relación del individuo con su entorno, de lo cual se derivan las exigencias que cada situación concreta plantea. En el caso específico de los educadores, estas exigencias son las que se derivan de la prioridad por brindar un servicio educativo de calidad, para lo cual se requiere dominar estrategias pedagógicas de avanzada, cuya

adquisición constituirá el propósito esencial de todo proceso de formación profesional docente. Como refiere Sanz (1996): *“La finalidad no es sugerir soluciones, sino identificar aquellas áreas cuyas soluciones son más requeridas y establecer los criterios para las mismas”*.

En esa detección de probables soluciones la evaluación de necesidades formativas sirve para ubicarse en el contexto específico de una situación que necesita ser intervenida, así como para la selección del modelo de intervención adecuado. Gairín (1995) menciona los siguientes modelos:

- Modelo de discrepancia, que identifica las contradicciones entre lo que debería ser y lo que es.
- Modelo de marketing, que considera como la tarea principal de una organización determinar las necesidades y deseos del mercado y satisfacerlos mediante el diseño, comunicación y presentación de productos y servicios apropiados y competitivamente viables.
- Modelo de toma de decisiones, que introduce en la evaluación los valores de los usuarios, pero también los de investigadores y de otros grupos involucrados.

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

Las necesidades formativas que los maestros tienen al inicio de su labor como docentes son las mismas que las de cualquier otro profesional, debido a que se enfrentan a un quehacer donde la teoría resulta insuficiente para tratar con múltiples situaciones que no son abordadas de forma específica en las aulas universitarias, de modo que van construyendo una experiencia personal que con los años puede volverse rutinaria ante la poca o ninguna exigencia por parte de las autoridades del sector para reaccionar a los cambios generados por los nuevos tiempos, que incluyen los avances tecnológicos y la actualización de las prácticas pedagógicas, principalmente. Tales necesidades formativas se hacen presentes tanto para quienes se inician en la labor docente como para aquellos que ya están en una segunda o tercera etapa de su quehacer profesional, igualmente requeridos de continua actualización.

Los autores Camacho y Padrón (2005) mencionan que la necesidad formativa que más cuesta poder satisfacer es la referida a los programas sociales, integrarse a la comunidad educativa para tener y mantener autoridad y liderazgo dentro del aula, tratar con alumnos “difíciles”, que no desean someterse a las normas y mantener la disciplina.

Según dichos autores: *“La formación docente es necesaria para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesarias y apoyando sus acciones en una fundamentación válida para ser capaces de identificar y construir su propio estilo de enseñanza de forma que se sientan protagonistas del mismo, dejando atrás los modelos de “el buen y el mal profesor” para ser capaces de dominar todo un conjunto de técnicas y estrategias docentes”*.

Lo que se procura es alcanzar niveles de perfección en el manejo de habilidades y destrezas didácticas, cognitivas e instruccionales, que permitan al docente resolver problemas derivados de su práctica profesional y promover un buen clima de relaciones tanto en el aula donde se desempeña como en toda la institución educativa.

Las necesidades formativas del docente se orientan, sobre todo, a potenciarlo como creador de estrategias y métodos de intervención educativa basados en la cooperación, para que sea capaz de impartir la enseñanza desde una perspectiva constructivista que favorezca la participación del alumnado en la gestión didáctica desde la óptica del “aprender a aprender”. Se requiere que el docente se prepare especialmente para entender las transformaciones que vayan surgiendo en los diferentes campos de su profesión, para ser receptivos y abiertos a concepciones pluralistas y capaces de adecuar sus actuaciones a las necesidades de los alumnos y a las exigencias tanto de la época como del contexto social, en lo que es muy importante el trabajo con las familias.

Hay que trabajar en el entrenamiento de habilidades sociales y de comunicación interpersonal para fomentar una cultura participativa entre todos los factores del proceso educativo. Pero también es preciso fomentar las habilidades intrapersonales, de dominio y autocontrol, con las cuales el docente pueda ser capaz de controlar la ansiedad, vencer el estrés y tolerar la frustración que puedan surgir durante el desempeño de su labor.

El desempeño docente en la actualidad exige una concepción diferente de la formación profesional, que debe orientarse hacia un quehacer competente, competitivo, autónomo y comprometido. El aprendizaje a lo largo de la vida es lo que David Kolb (1984) definió como *aprendizaje experiencial*, fundamentando que *“la experiencia se refiere a toda la serie de actividades que permiten aprender”*, para lo cual se puede partir de una experiencia concreta, cuando se toma de la realidad (alumno activo), o de una experiencia abstracta, cuando se lee o se escucha sobre

algo (alumno teórico). Según Kolb, tales experiencias -concretas o abstractas- se transforman en conocimiento cuando se elaboran de alguna de las dos siguientes formas: reflexionando y pensando sobre ellas (alumno reflexivo), o experimentando de forma activa con la información recibida (alumno pragmático).

Así, el proceso de desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del educador, por lo que los programas de formación docente se conciben como procesos continuos de aprendizaje participativo, en torno a cualidades cognitivas, afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor. La participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa, constituyen elementos esenciales en la formación docente, a lo cual Sánchez (2001) se refiere como:

...un proceso continuo, basado en la mejora profesional y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la participación y que constituye un proceso de construcción profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas, que les permiten valorar su trabajo profesional.

Según este autor, el diseño de estrategias de formación docente debe tener en cuenta las siguientes exigencias:

- Tributar a la formación integral del profesorado.
- Vincular la teoría y la práctica profesional.
- Ser flexibles y contextualizadas.
- Propiciar la reflexión y el compromiso.

Para lo cual, la formación del docente debe ser entendido como un proceso educativo dirigido a potenciar su desarrollo profesional a partir de la reflexión crítica y comprometida con la calidad en su desempeño, en un ambiente participativo y de dialogo con todos los factores que intervienen en la dinámica escolar.

### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades**

Los autores Tirados y Maura (2007) explican diversos modelos para el análisis de necesidades como estrategia de formación docente. El modelo de Rosset considera cuatro elementos fundamentales:

1. Las situaciones desencadenantes.
2. El tipo de información que se busca.
3. Las fuentes de información.
4. Las herramientas a emplear para la obtención de datos.

Kaufman, citado por ambos autores (2007), propone un proceso con las siguientes etapas para el análisis de las necesidades:

5. Tomar decisiones sobre los aspectos a planificar.
6. Identificar los síntomas de los problemas.
7. Determinar el campo de la planificación.
8. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
9. Determinar las condiciones existentes.
10. Determinar las condiciones que se requieren.
11. Conciliar discrepancias entre los participantes.
12. Asignar prioridades entre las discrepancias, seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
13. Asegurar un proceso constante en la evaluación de las necesidades.

Sobre el tema D'Hainaut (1979) señaló cinco dimensiones para su clasificación:

- **Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas:** las necesidades de las personas son individuales, mientras que las necesidades de los sistemas afectan la existencia y el funcionamiento correcto de una estructura de referencia.
- **Necesidades particulares frente a necesidades colectivas:** las necesidades particulares afectan individualmente, al tiempo que las colectivas se refieren a grupos.
- **Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes:** una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada, o puede no tenerse conciencia de su estado en relación con la exigencia en cuestión.
- **Necesidades actuales frente a necesidades potenciales:** la vigencia de una necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, de acuerdo al contexto.
- **Necesidades según el sector en que se manifiestan:** serán diferentes según el entorno de aplicación, por la incidencia de factores puntuales en cada caso.

También los autores citados (Tirados y Maura, 2007) se refieren al modelo de Cox, quien uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria elabora una guía para la resolución de problemas a dicha escala social, la que de forma resumida considera los siguientes aspectos:

1. La institución.
2. El profesional encargado de resolver el problema.
3. Los problemas percibidos por el profesional y por los implicados.



4. El contexto social del problema.
5. Las características de los implicados.
6. La formulación y priorización de metas.
7. Las estrategias a utilizar.
8. Las tácticas para lograr las estrategias.
9. La evaluación del proceso.
10. La modificación, finalización o transferencia de la acción.

Finalmente hacen referencia al modelo deductivo, de Kaufman y Harsh, el cual parte de metas y declaraciones de resultados existentes y pasa a “deducir” un programa de intervención según ese material inicial. Cuando se emplea este modelo el punto de partida es la identificación y selección de las metas existentes para la educación, procediéndose en consecuencia con las siguientes acciones:

- **Para ser realizadas por educadores y representantes de la comunidad a la que sirve la institución docente:**
  1. Especificación de requisitos para el cambio.
  2. Evaluación de resultados educativos.
- **Para ser realizadas principalmente por los educadores:**
  1. Determinación y selección de las metas educacionales existentes.
  2. Elaboración de criterios de medida.
  3. Reunión de datos de ejecución y determinación de discrepancias.
  4. Establecimientos de objetivos detallados.
  5. Elaboración del programa educativo.
  6. Implementación de programas educativos.
  7. Revisión.

Según el criterio personal del investigador, con independencia de sus particularidades, los diversos modelos mencionados coinciden en considerar a las necesidades de formación como el elemento básico para generar procesos de superación profesional en el quehacer educativo, al tiempo que ellas se derivan de las exigencias del entorno sociocultural representado por la comunidad a la cual sirve cada institución. Las diversas alternativas de procedimientos y acción que proponen los modelos expuestos por los autores se corresponden con diversas estrategias pedagógicas que potencian la interacción entre los agentes del ámbito escolar (maestros, alumnos, familias...), para lo cual la calidad en el desempeño profesional de los educadores es decisiva, a lo que contribuyen las fórmulas de superación y formación docente.

## 1.2 Análisis de las necesidades de formación

### 1.2.1 Análisis organizacional

Este tipo de análisis responderá al cómo está funcionando la organización y las dificultades en las que se incurriría de no existir una buena planificación. Requiere un estudio de los componentes de la organización y que inciden en el docente para su desenvolvimiento profesional. El sentido de toda organización queda establecido al definirla como *“una colectividad con límites identificables, un orden normativo, rasgos de autoridad y sistemas de comunicación y pertenencia coordinados, que existe de manera relativamente continua en un medio y se embarca en actividades relacionadas con un conjunto de objetivos”* (Hall, 1983). Por su parte, respecto a las organizaciones Gairín (2004) considera que hablar de ellas supone *“considerar totalidades integradas por encima de totalidades aditivas; esto es, considerar realidades donde los elementos no son intercambiables entre sí, sino que mantienen una dependencia recíproca y adquieren sentido en función de un todo”*. A lo cual agrega que: *“Aunque los procesos de organización vienen inducidos desde fuera, pueden tener desarrollo propio a partir de procesos de autorregulación interna”*.

Dentro de estas definiciones se observa que las organizaciones ofrecen una asignación especial de valor a las personas y a los procesos generados por la interacción entre ellas, de cuya calidad se deriva la de los resultados logrados en la organización. Tales procesos de interacción son medulares en la dinámica organizacional, donde la comunicación está ligada a la realización de actividades en un espacio de comprensión recíproca.

Las instituciones educativas constituyen entidades organizacionales estructuradas en torno al objetivo de la formación integral de las personas, para lo cual es indispensable la interacción entre ellas durante el desarrollo de sus actividades educacionales, teniendo como aspecto fundamental el efecto autoevaluativo de sus resultados para alcanzar la excelencia.

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

Un modelo educativo orientado a la búsqueda de la excelencia debe caracterizarse por inculcar valores sólidos, propiciar el desarrollo integral, consolidar una conciencia ética y moral, ser democrático, educar para la libertad, y formar a los ciudadanos como forjadores del futuro. En la realidad de hoy los educadores deben centrarse en desarrollar en los estudiantes destrezas con criterio de desempeño que

les permitan manejar y afrontar escenarios futuros, habilidades de pensamiento y de acción, actitudes positivas y acertadas hacia la vida, e implementar modelos creativos e innovadores que ayuden al aprendizaje, la convivencia, el trabajo interdisciplinario y pluricultural, la necesidad de desarrollar un pensamiento crítico sustentado en valores, una voluntad cimentada en virtudes, y una afectividad encausada en el amor.

Tales proyecciones de la realidad educativa en los tiempos actuales plantea un verdadero reto a las familias y a toda la sociedad. Los padres deben ser factores responsables del hogar para que el uso adecuado de la tecnología se supervise con responsabilidad, y que estos medios no vengan a resultar un enemigo oculto, sino un apoyo de la búsqueda de información para el conocimiento y un apoyo a sus esfuerzos por educar en valores en el seno de la familia.

En ese contexto, la misión ética de los docentes es trabajar con vocación y principios, teniendo en cuenta que en la sociedad actual no cabe la mediocridad, por lo que hay que evaluar los modelos educativos en base a un eje formativo que guíe el perfil familiar y escolar, en función de una concepción de educación como proceso de perfeccionamiento integral de la personalidad.

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

Toda organización debe partir de una planificación basada en el establecimiento de metas para las diferentes etapas de su gestión en determinados períodos de tiempos. En materia educativa, el gobierno ecuatoriano se ha trazado metas a corto mediano y largo plazo que están contenidas en el “Plan Decenal de Educación 2006-2015”, donde se establece lo siguiente:

- Universalización de la Educación Inicial, de 0 a 5 años de edad.
- Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo grados.
- Incremento en la matrícula del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación continua para adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, e implementación de un Sistema Nacional de Evaluación y rendición social de cuentas del sector.
- Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

- Aumento del 0.5% anual en participación del sistema educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB para inversión en el sector.

En cada institución educativa las autoridades, el personal docente, administrativo y de servicios, los estudiantes y padres de familia planifican y hacen gestión de las actividades en cada área de acuerdo con sus metas a corto, mediano y largo plazos, y en correspondencia con lo definido por la matriz FODA respecto a sus fortalezas y debilidades internas, así como a las oportunidades y amenazas provenientes del entorno. Según Almeida (2009), la gestión en el ámbito educativo incluye actuaciones relativas al currículo y a otros aspectos vinculados con la resolución de conflictos y la toma de decisiones, que no pueden quedar exclusivamente en manos del personal administrativo de una institución educativa. por lo que: *“por una parte debe orientarse a analizar el por qué y para qué de la actuación de los miembros involucrados, y por otra parte, implementar un conjunto de procesos de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo con eficiencia y calidad las prácticas pedagógicas y administrativas”*.

La gestión educativa debe encaminarse hacia un estudio minucioso del por qué y para qué de todas las acciones, considerando que los individuos persiguen la satisfacción de sus necesidades personales tanto como las necesidades de la organización, por lo que se requiere establecer un orden creando estructuras y asignando al personal en los puestos de trabajo de acuerdo con su perfil de profesionalización, y principalmente basándose en el control y resolución de problemas a través del seguimiento de las tareas planteadas como metas a corto, mediano y largo plazos.

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

Para el buen funcionamiento de las instituciones educativas son necesarios ciertos tipos de recursos, cuya disponibilidad es el resultado de la gestión administrativa y gerencial que se lleve a cabo en la entidad educativa. Los mismos se agrupan del siguiente modo:

#### **Recursos Humanos de la Dirección Administrativa:**

- Rector
- Director Administrativo
- Contador
- Secretaría
- Servicios Generales

**Recursos Humanos de la Gestión Académica:**

- Coordinador
- Profesores
- Psico-orientador
- Alumnos

**Recursos Físicos y Metodológicos:**

- Infraestructura general
- Instalaciones docentes
- Materiales didácticos
- Programas de estudio
- Reglamentos y normativas

**Recursos Financieros:**

- Inscripciones
- Matrículas
- Pensiones
- Convenios y contratos

**1.2.1.4 Liderazgo educativo**

El liderazgo educativo es un tipo de gestión dirigido hacia una educación de calidad a través del ejercicio del ejemplo personal en el desempeño docente, teniendo como elemento básico el trabajo en equipo para alcanzar altos logros participativos desde el compromiso, la misión y visión institucionales, así como la definición de valores compartidos.

Las autoras chilenas Horn y Marfán (2010) manifiestan que las prácticas de liderazgo afectan de manera directa en la motivación, habilidades y condiciones de trabajo (a nivel de escuela y de aula) de los profesores, lo que se traduce en un mejor o peor desempeño docente, que a su vez afecta la calidad del aprendizaje de los estudiantes; por tanto, establecen que estas prácticas básicas y comunes de un liderazgo eficaz se agrupan en cuatro grandes dimensiones:

1. Establecer dirección: consiste en definir un propósito de carácter moral que sirva de motivación al trabajo del equipo e incentive a sus miembros a perseguir sus propias metas.
2. Rediseñar la organización: se trata de establecer condiciones de trabajo que permitan al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades individuales y colectivas.

3. **Desarrollar personas:** se destina a potenciar el conocimiento y las habilidades que requiere el personal para realizar las metas de la organización, así como también niveles de compromiso y resiliencia como disposiciones que se requieren para aplicar grados de esfuerzo personal.
4. **Gestionar la instrucción:** lo cual se asocia con las prácticas didácticas en la sala de clases, su supervisión y perfeccionamiento.

Según Munch, Galicia, Jiménez, Patiño y Pedroni (2010), entre los aspectos que deben caracterizar al liderazgo educativo se pueden mencionar los siguientes:

- **Amor a la educación.** Tener un compromiso real hacia esta, caracterizado por el espíritu de servicio como comportamiento que se transmite.
- **Vocación de servicio.** La entrega con pasión de un líder a la educación, la obsesión por servir realmente a los educandos para cultivar en ellos ideales, son actitudes que crean seguidores..
- **Creatividad.** Una característica primordial del líder educativo es la iniciativa y la capacidad para promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima que promueva el aprendizaje mediante iniciativas creativas que propicien y faciliten la satisfacción de las expectativas de la sociedad.
- **Visión de futuro.** Los grandes líderes se han caracterizado porque poseen un ideal bien definido orientado hacia el futuro, lo que al satisfacer las expectativas de sus seguidores incide en la motivación de los mismos.
- **Optimismo.** El líder considera los problemas y los conflictos como una oportunidad insospechada de mejoría. La actitud optimista y amable del líder infunde confianza y deseos de mejorar en la comunidad educativa.
- **Sinceridad, justicia y lealtad.** Es obvio que la credibilidad surge de tales virtudes en el comportamiento con los alumnos, con la sociedad, y con todos los miembros de la institución. Una conducta sincera y justa engendrará compromiso en la comunidad escolar.

#### *1.2.1.4.1 Tipos de liderazgo educacional*

Es indudable que todos quienes ejercen el liderazgo en una organización no lo hacen de la misma manera y con igual efectividad. De ahí que puedan identificarse varios tipos de líderes. En general, los principales tipos de liderazgo se pueden resumir como: autócrata, participativo y liberal.

El líder **autócrata** se caracteriza por asumir la responsabilidad en su totalidad y considera que los demás no tienen la capacidad para hacer bien las tareas, por lo que se hace obedecer para alcanzar los objetivos, manteniendo un control estricto sobre las actividades de sus compañeros. Este modelo es el que se aplica en la educación tradicional, donde los alumnos responden a las órdenes del maestro sin protestar.

El líder **participativo** se caracteriza por propiciar la integración del grupo, reconocer que todos poseen capacidades y permitir que las apliquen; tiene claros los objetivos y corrige cuando es necesario, ayudando a descubrir e innovar. Este modelo es el más viable, porque realmente sirve de incentivo para mejorar la autoestima del subordinado y potenciar su eficiencia en el trabajo.

El líder **liberal** permite que los subordinados actúen libremente, asumiendo que todo es relativo y no hay directrices para el trabajo. Actualmente el docente se ve indefenso al querer pasar del estilo autocrático al participativo, ya que los estudiantes quieren hacer su voluntad sin responsabilizarse de sus acciones, por lo que es necesario que desarrollen respeto a la autoridad para que se sujeten a los nuevos procesos de enseñanza.

Otra idea bastante aceptada entre los estudiosos del liderazgo es la de su carácter caleidoscópico. Delgado (2004) recogió en la siguiente tabla las más importantes metáforas que expresan la idea y visión del liderazgo según sus tipos:

TIPOS DE LIDERAZGO	CONCEPTOS
Centrado en principios (Covey, 1995)	Es el liderazgo cuya conducta está dirigida por ciertos principios básicos, que son el norte de toda su actuación.
Intuitivo (Lesaguet, 1977)	Es un liderazgo preocupado por una vuelta al auténtico humanismo.
Transcultural (Kreitnery Kiniki, 1996)	Es un liderazgo preocupado y preparado para trabajar en organizaciones con varios tipos de culturas.
Global (Kreitnery Kiniki, 1996)	En contextos multiculturales los líderes deben desarrollar habilidades globales.
Como entrenador (Duncam y Oates, 1994)	Concibe al directivo como un facilitador en lugar de cómo un controlador.
Estratégico (Ansoff, 1997)	Conduce adecuadamente a su organización entre los entornos turbulentos y cambiantes de estos tiempo.
Visionario (Nanus, 1994)	El líder desarrolla su propia visión de la institución.
De liberación (Noer, 1997)	El liderazgo busca la realización continua de transiciones hacia la mejora de cada elemento en sí mismo.
Instructivo (Greenfield, 1987)	En la literatura sobre el tema también se le conoce indistintamente como pedagógico o educativo.

Fuente: Lorenzo Delgado.  
Elaborado por: Roberto Cumbal.

### **1.2.1.5 El Bachillerato ecuatoriano**

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). Se propone garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones de post-graduación brindando una base común de conocimientos y destrezas a todos los bachilleres, independientemente del tipo de especialización que elijan, habilitándoles por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento. El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

- a) Para la vida y la participación en una sociedad democrática.
- b) Para el mundo laboral o del emprendimiento.
- c) Para continuar con los estudios universitarios.

Los estudiantes pueden optar por dos especialidades en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico. En el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU se accede a asignaturas optativas que permiten profundizar en ciertas áreas académicas de interés del estudiante. Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior. Con esta reforma se quiere formar bachilleres capaces de:

- a) Pensar de manera lógica, crítica y creativa.
- b) Que aprendan a: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- c) Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender.
- d) Razonar numéricamente, aplicando el desarrollo del razonamiento lógico.
- e) Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.
- f) Tener acceso a la sociedad de la información y manifestar creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- g) Comprender la realidad natural y participar de modo proactivo en la solución de problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas.



- h) Conocer y valorar la historia y la realidad sociocultural para desarrollar su identidad, participando de manera activa en la sociedad.
- i) Actuar como ciudadano responsable, regido por principios éticos-morales, manejando las emociones para resolver conflictos de manera pacífica y razonable.
- j) Cuidar la salud y bienestar personal; preservar la salud física, mental y emocional
- k) Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad.
- l) Adquirir capacidad de aprender a aprender, para el resto de su vida.

La siguiente tabla resume los principales aspectos del BGU:

BGU	MODELO ANTERIOR DE BACHILLERATO
Con el BGU todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.	En el modelo anterior de Bachillerato la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades.
El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.	El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas.
El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su hiperespecialización en un área del conocimiento, y por otra parte su desconocimiento sobre otras áreas.	Con el anterior modelo de Bachillerato los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área, pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas (por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas).
El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericano y universal.	El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI.
Ahora todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas con su especialización.	La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización.
El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.	Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y de la Educación Superior.

Fuente: Ministerio de Educación.  
Elaborado por: Roberto Cumbal.

### **1.2.1.6 Reformas educativas**

El Ministerio de Educación, como organismo rector de esta actividad en el país, asegura la aplicación de una serie de preceptos que componen el Marco Legal Educativo fundamentado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el cual se incluyen la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento, así como también se promueven las proyecciones de desarrollo del sector, plasmadas en el Plan Decenal de Educación 2006-2015. Como principal reforma educativa puesta en vigor, la LOEI:

1. Asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo. La LOEI y su Reglamento lo establecen como una obligación del Estado ecuatoriano.
2. Promueve la escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad y que reciban un trato preferencial niños y jóvenes con necesidades educativas especiales.
3. Busca superar el racismo, la discriminación y la exclusión, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas.
4. Fortalece la educación intercultural bilingüe para asegurar un servicio educativo con pertinencia cultural y lingüística para las nacionalidades y pueblos indígenas.
5. Permite y promueve una mayor participación de las familias en la educación de sus hijos.
6. Vela por los derechos de los estudiantes de establecimientos particulares y fiscomisionales.
7. Crea condiciones para erradicar los delitos de connotación sexual.
8. Redefine la jornada nocturna así como las modalidades semipresenciales y a distancia para asegurar la excelencia estandarizada que certifiquen el cumplimiento de los requisitos de graduación.
9. Permite la autonomía a los establecimientos educativos para complementar el currículo nacional.
10. Invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.
11. Determina nuevas normas para la evaluación estudiantil, orientadas a mejorar el aprendizaje.
12. Establece la honestidad académica como requisito fundamental del trabajo escolar.
13. Plantea un nuevo enfoque de disciplina estudiantil.

14. Permite a todos los estudiantes acceder a las mismas oportunidades educativas mediante el nuevo Bachillerato General Unificado.
15. Crea el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, que realizará evaluaciones a fin de mejorar el sistema educativo.
16. Establece un nuevo Modelo de Gestión Educativa para acercar la atención a los ciudadanos y lograr servicios educativos completos y pertinentes en cada Circuito educativo.
17. Contribuye a revalorizar la profesión docente.
18. Garantiza la selección de los mejores profesionales con concursos de méritos y oposición rigurosos y transparentes.
19. Busca la excelencia en los docentes, con un escalafón auténticamente meritocrático.
20. Asegura una remuneración justa para los docentes.
21. Establece las condiciones para que el docente pueda ser un verdadero profesional de la educación.

Por su parte, el Plan Decenal de Educación 2006-2015 funciona como instrumento de gestión estratégica para implementar acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras, que guíen la modernización del sistema educativo nacional, objetivos para los cuales se plantean las siguientes políticas principales:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la EGB (1ro–10mo).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento del 0,5% anual de la participación del PIB.

Todas las legislaciones vigentes en el sector educativo ecuatoriano tienen como objetivo estratégico fundamental asegurar una adecuada formación de los ciudadanos y ciudadanas del país en función del Buen Vivir, tal como lo refrenda la Constitución de la República.

**Art. 27.-** La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa

individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

Según criterio del investigador, las reformas a que está sometido el sistema educativo ecuatoriano apuntan en la actualidad a fortalecer un proceso de enseñanza-aprendizaje con una mayor calidad, dirigida a asegurar el desarrollo sociocultural de la población en correspondencia con las exigencias modernas.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

Este análisis focaliza a quién debe ser formado y el tipo de formación requerido para determinar competencias de desempeño individual y colectivo para la mejora continua de la labor docente. Además, permite obtener información desde el lugar mismo de trabajo y/o de la situación personal de los participantes.

El diseño de estrategias de formación docente ha de partir inevitablemente de las necesidades personales del profesorado, por lo que el diagnóstico de necesidades de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo, ya que permite definir parámetros sobre las deficiencias, con el fin de establecer los elementos correctivos para las mismas. Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado, que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

### **1.2.2.1 Formación profesional**

Los principales requerimientos que tiene toda persona que se forma en la profesión pedagógica van dirigidos a dotarla de los conocimientos, las capacidades y habilidades necesarios para influir positivamente en la formación de los estudiantes. Tales necesidades del profesorado en materia de preparación para la docencia se fijan en los siguientes aspectos: el diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, tutoría, utilización de las TICs, organización, conocimientos psicológicos, desarrollo de la investigación, y autoevaluación de su práctica docente.

El docente necesita diseñar situaciones de aprendizaje que potencien en el estudiante la construcción autónoma y responsable de conocimientos, valores y habilidades en un ambiente de construcción personal, para lo cual tiene que manifestar competencias didácticas, motivación y compromiso profesional que le permitan vincular la teoría con la práctica en un contexto dialógico.

El diagnóstico de necesidades formativas del profesorado ha de constituir el punto de partida para el diseño de estrategias de formación docente, las que deben ser flexibles y contextualizadas, e integrar la teoría con la práctica. Tales programas deben comprender diferentes alternativas de formación, que puedan adecuarse a las necesidades y posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto, facilitando la formación y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los docentes.

#### *1.2.2.1.1 Formación inicial*

La carrera del docente empieza en las aulas juveniles, porque es la única carrera en que se tiene a los maestros como futuros colegas desde los niveles educativos iniciales. El maestro se irá formando en cada aula donde ingrese como estudiante. La gran importancia de esta sui géneris formación inicial es que se podrán adquirir paradigmas de comportamiento desde el ejemplo personal que infunden los profesores que contribuyeron a la formación del futuro docente. Todos recuerdan a algún maestro al que les gustaría imitar de dedicarse a la docencia.

Veenman (1988) describe esta fase de formación inicial como un proceso de intenso aprendizaje del tipo ensayo-error, determinado por el predominio del sentido práctico. Ya en la etapa final de su formación, la universidad debe incidir de manera integral en el futuro docente para que adquiera la capacidad y la ética de transformarse a su vez en un paradigma de sus alumnos y que pueda guiarlos, orientarlos, animarlos y enseñarles a salir adelante con su propio ejemplo personal.

Se reconoce el periodo de iniciación como un proceso de aprendizaje y adaptación de normas, valores y conductas de los profesores, a fin de conocer e ingresar a la cultura escolar que integrarán, y aprender en ella a socializar para asumir su rol en la organización. La adaptación puede ser fácil cuando el profesor conoce el entorno socio-cultural donde va a laborar, pero será más difícil en culturas desconocidas, en las que tendrá que esforzarse para participar.

En la actualidad, y pese a contar con la información requerida, buen porcentaje de docentes tiene dificultades para planificar las clases, muchos porque no saben

cómo hacerlo, y otros porque consideran que “*conocen la materia y no lo necesitan*”, pero realmente no saben cómo evaluar correctamente el desarrollo de su propia actividad. La formación inicial que reciben debe ser capaz de permitirles superar esta limitación, que podría afectarles en su posterior desempeño profesional.

#### *1.2.2.1.2 Formación profesional docente*

La formación del maestro no termina cuando sale de la universidad con un título que le faculta a impartir legalmente la enseñanza en un centro educativo. Su formación profesional empieza con las primeras clases que imparte, y se desarrolla durante el día a día, cuando empezará a comprender que aún le falta mucho por aprender. Entonces comenzará para él una etapa de formación continua en la que transitará por diferentes posibles etapas de valoración de su carrera docente:

1. El profesor como trabajador: concibe la escuela como un sistema jerárquico, donde debe hacer lo que le dice el dueño o el director.
2. El profesor como artesano: tiene libertad para la teoría y la reflexión en la cátedra, donde usa su experiencia y conocimientos.
3. El profesor como artista: enfatiza en la creatividad y tiene mayor libertad para desarrollar sus clases usando su intuición y su don personal.
4. El profesor como profesional: su compromiso es con el análisis de las necesidades del alumnado y se siente responsable por la calidad del currículo a impartir.

En aras de su formación profesional, el docente procurará una actualización constante que le permita perfeccionar su práctica pedagógica, con el compromiso ético de promover en los alumnos sus potencialidades y capacidades, los valores y el apoyo a procesos de inclusión educativa y social. En cuanto al dominio disciplinar y curricular enfatizará en la necesidad de dominar su área de desempeño, conocer el currículo vigente, dominar la didáctica y disponer de capacidad para el desarrollo de actividades relacionadas con los ejes transversales de enseñanza. Finalmente, potenciará la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, la implementación de los procesos educativos, y la capacidad para fomentar un clima de participación favorable en el contexto del aula y en general de toda la institución educativa donde labora.

#### *1.2.2.1.3 Formación técnica*

Según Arancibia, Miranda, Pérez y Koch (2009) las necesidades formativas técnicas de los docentes giran en torno a los siguientes puntos:

1. La oferta educativa de los programas de formación y actualización técnica de los docentes debe ser flexible para responder, adecuada y eficazmente, a necesidades educacionales de participantes heterogéneos.
2. La formación inicial debe garantizar una formación técnica y pedagógica caracterizada por la reflexión constante sobre lo que significa la práctica educativa.
3. La necesidad de considerar variedad de ambientes de aprendizajes que permitan atender las diferencias personales y las condiciones facilitadoras que se desean.
4. Aplicar en los procesos de formación y actualización profesional los códigos de la modernidad, especialmente las nuevas tecnologías informáticas y de comunicaciones.

El sistema educativo ecuatoriano ha introducido cambios significativos en la estructura y oferta formativa respecto a disciplinas técnicas, y uno de ellos es el Bachillerato Técnico-Productivo, que consiste en un año de formación optativa adicional al bachillerato técnico, orientado a satisfacer demandas productivas del país, incrementar el autoempleo, así como a desarrollar una cultura de trabajo y de producción. Se considera que los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que elijan. En primer y segundo año, los estudiantes deberán cumplir 10 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida, y en tercer año deberán cumplir 25 períodos semanales de asignaturas correspondientes a la figura profesional elegida.

### **1.2.2.2 Formación continua**

Para el maestro, la necesidad de prepararse continuamente representa una condición imprescindible de su desempeño profesional, dado que se vive en pleno desarrollo tecnológico con toda su influencia en el ámbito del conocimiento y la educación. Vale mencionar que la formación continua está contemplada dentro de cada sesión de clase, donde no es posible repetir siempre un mismo proceder, y se impone la necesidad de buscar siempre algo diferente que ofrecer a los alumnos para mantener en ellos el interés y la motivación.

La formación del maestro empieza en las aulas iniciales, pasa por las secundarias, se consolida en las universitarias y se desarrolla durante toda la carrera profesional de docente. Esta formación continua encuentra en la actualidad un magnífico soporte en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), con una metodología de teleformación, o formación a

distancia, y teniendo como recursos más usuales las videoconferencias, materiales multimedias, y redes virtuales.

Los elementos pedagógicos que caracterizan a esta modalidad de formación continua pueden corresponder tanto a la instrucción clásica, como a formas de tutoría docente y la realización de foros y debates académicos, así como el seguimiento y evaluación de trabajos en línea, los que pueden realizarse de forma colaborativa entre varios colegas que compartan espacios e intereses comunes para el aprendizaje. En el marco de un seminario sobre el tema, patrocinado por la Organización de Estados Americanos (OEA), De Lella (1999), definió una serie de competencias polivalentes que debe desarrollar el docente como parte de su formación continua:

- Problematizar, explicitar y debatir desde la biografía escolar previa hasta las situaciones cotidianas, las creencias, las rutinas, las resistencias, los supuestos, las relaciones sociales, los proyectos, así como los contenidos, los métodos y las técnicas.
- Reconstruir la unidad y complejidad de la propia experiencia docente contextualizada con sus implicaciones emocionales, intelectuales, relacionales, prospectivas.
- Compartir la reflexión personal crítica en ámbitos grupales, con coordinación operativa para posibilitar cambios actitudinales.
- Propiciar espacios de investigación cualitativa y con participación protagónica de los docentes, utilizando métodos diversos, entre los cuales resultan muy valiosos los etnográficos, tales como, cartas, bitácoras personales, diarios de campos, testimonios orales, casos reales o simulados, documentales, dramatizaciones, etc.

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

La educación es un proceso generacional que se va transmitiendo de una generación a otra. La historia relata sobre magníficos educadores que se reprodujeron en excelentes alumnos, los que a su vez dieron paso a otra generación de pensadores. De tal modo, y durante el transcurso de miles de años, la educación ha sido el legado hereditario de los antepasados de la especie humana a quienes les sucedieron, desde el formidable encuentro con el fuego hasta la sensacional exploración del espacio cósmico. Dentro de esa dinámica histórica los maestros son pieza esencial en los procesos de transformación y desarrollo de la sociedad humana a través de la enseñanza, como resultado de la interacción entre alumnos y



profesores, entre quienes tienen la misión de enseñar y quienes tienen la obligación de aprender.

El docente es el encargado de impartir conocimientos, y por tanto está en la necesidad y obligación de formarse y prepararse permanentemente, puesto que de su capacidad y habilidades cognitivas dependen los resultados del aprendizaje en sus estudiantes. Es pertinente destacar que la docencia eficaz es inevitablemente consecuencia del conjunto de decisiones, saberes y prácticas de personas e instituciones que dialogan y se entrecruzan en el campo científico-técnico, político y social, y que tienen su punto de confluencia en las instituciones educativas.

Los cambios que experimentan los docentes durante su formación profesional son esencialmente de tres tipos: conceptuales, actitudinales y procedimentales. En el nivel **conceptual** se genera una aproximación al propósito de ser cada vez un mejor profesional, siempre con una actitud abierta y participativa respecto a los alumnos. En el nivel **actitudinal** se tiende hacia una mentalidad pedagógica que implica la necesidad de investigar sobre la práctica docente, dejando atrás la enseñanza transmisiva, rígida y autoritaria. En el nivel **procedimental** incorporan nuevos conceptos sobre la organización de las unidades didácticas, el constructivismo como opción epistemológica, el valor del aprendizaje significativo y sus implicaciones para los procesos de enseñanza-aprendizaje, etc.

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

Varios análisis se han realizado al respecto de las capacidades, habilidades, y conocimientos que deben ser considerados como objetivos en los diversos tipos de formación dirigidos a los profesionales de la educación, pero en general se coincide que no pueden obviarse contenidos como los siguientes:

- La construcción del conocimiento general y específico.
- Las herramientas pedagógicas.
- Los recursos metodológico-curriculares.
- El análisis contextual, sociocultural y socio-científico.

Con relación a la importancia que se concede a la actitud personal del docente como rasgo que también hay que contribuir a formar en el profesional de la educación, Chavarría (2011) comenta que: *“el buen maestro desarrolla un perfil equilibrado entre lo que sabe, hace, tiene y es; pero el eje de ese perfil es siempre su propio ser, lo que*

*él es como persona, pues, como sabemos, las palabras mueven, pero el ejemplo arrastra”.*

Lo que significa que en toda actividad docente estarán presentes al unísono un currículo explícito y uno oculto, correspondiendo el primero a los planes de estudio y actividades escolares, mientras que el segundo contiene las cualidades personales del educador. Al decir de Chavarría (2011): *“...sus personales valores y disvalores a través de su lenguaje, sus actitudes, sus sentimientos, y sus personales pensamientos y convicciones”.*

De modo que los juicios de valor que sobre el profesional docente manifiesten quienes le rodean, sean alumnos o colegas de profesión, van a incidir en su formación, en este caso específico de su personalidad, como complemento a su formación técnica y académica, aspecto que se puntualiza más en el epígrafe siguiente.

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

En el “Primer Seminario Latinoamericano de Profesores de Extensión Agrícola” (1965), patrocinado por el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas (IICA) de la Organización de Estado Americanos (OEA), se expuso una relación de *“características que debe poseer el buen docente”*, entre las que figura, como más importantes las siguientes:

- Tener buen conocimiento de la materia que enseñe.
- Tener entusiasmo por la enseñanza y por su curso.
- Preparar su clase con anticipación, evitando la improvisación.
- Ser un buen comunicador, es decir, tener habilidades para transmitir el conocimiento.
- Usar ayudas audiovisuales en la enseñanza, para ser más eficaz en su tarea como profesor.
- Ser dinámico e imprimir dinamismo a sus clases.
- Estar consciente de la responsabilidad que tiene para con los estudiantes.
- Saber interpretar las necesidades de los estudiantes en sus aspiraciones generales.
- Desarrollar trabajos de investigación y escribir artículos científicos, técnicos y de divulgación.
- Usar la biblioteca sabiamente e inducir a sus alumnos a sacar provecho de ella.
- Trabajar con los alumnos y vigilar el proceso de ellos.

- Estudiar e intercambiar experiencias en seminarios, reuniones, correspondencia, visita a centros de investigación..., para estar al día en su materia.
- Evaluar los materiales de enseñanza y sus actuaciones como profesor para cumplir mejor su cometido.
- Elaborar y ejecutar un plan de auto-mejoramiento profesional.
- Ser puntual en sus horas de clase.
- Ser afable, honesto y humilde.
- Presentarse a las clases en buenas condiciones de higiene personal y con la indumentaria adecuada.

Desde la perspectiva de Zarzar (2003): *“Un buen maestro sabe cómo propiciar en sus alumnos aprendizajes significativos, sabe cómo lograr que ellos aprendan, se preocupa por mejorar permanentemente su labor como docente y para ello estudia, investiga, asiste a cursos de formación y actualización didáctico-pedagógica”*.

El profesional de la educación necesita elevar su compromiso de vida, proyectarse más allá de las rutinas del trabajo e involucrarse definitivamente en la reflexión para aprender y cambiar. Finalmente, ser un mejor profesor implica conocer la estructura de los sistemas y subsistemas educativos y estar al tanto de los acontecimientos que influyen en la educación. Por lo tanto, sabe qué es lo que quiere y puede hacer respecto a su función social como formador de personas.

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

El pedagogo Leopold Paquai, en su texto *“La formación profesional del maestro”* (2005) señala cuatro modelos o paradigmas de profesionalismo que evidencian el quehacer docente en función del rol y conocimiento que tiene el maestro:

- **El maestro magister o mago:** se trata del modelo intelectualista de la antigüedad que consideraba al docente como un mago que lo sabía todo y no necesitaba de una formación específica porque su carisma y sus habilidades retóricas le bastaban.
- **El maestro técnico:** se refiere a un tipo de docentes que surge con las escuelas normales, para quienes la formación se basa en la imitación a un maestro experimentado, donde las habilidades técnicas son dominantes.
- **El maestro ingeniero:** se considera que el docente es especialista en aspectos técnicos, y que utilizando las aportaciones científicas de las ciencias humanas

racionaliza su práctica, por lo que su formación está a cargo de teóricos y expertos del esquema pedagógico o de la didáctica.

- **El maestro profesional reflexivo:** se considera que la dialéctica teórico-práctico es reemplazado por una dinámica de relación teórico-práctica, y así el educador se transforma en un profesional con alto potencial reflexivo, capaz de analizar sus propias prácticas, de resolver problemas e inventar estrategias que le ayuden en la enseñanza.

Es importante considerar que las habilidades, destrezas y conocimientos que tienen los educadores son totalmente diferentes entre uno y otro modelo. A pesar de que en la docencia confluyen diversas metodologías, el tipo de profesionalización potencia distintas habilidades profesionales en función de las necesidades de cada caso. No obstante, ya es coincidente que el concepto tradicional de la enseñanza como transmisión de conocimientos quedó atrás, y que la nueva concepción es de una práctica dinámica, orientada a un profesionalismo pedagógico participativo, una acertada organización escolar, donde los métodos y las destrezas de enseñanza deben supervisarse periódicamente debido a que la información es más accesible gracias a las TCI, y las crecientes demandas sociales hacen que la enseñanza sea una tarea compleja y con mayores retos

El docente se constituye como un articulador de conocimientos con alta incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que cumple el rol fundamental de transmitir significaciones y sentidos sobre el mundo. Claro que este proceso interpersonal no viene solo, sino que tiene como intencionalidad servir como medio para favorecer y conseguir aprendizajes en una situación determinada. Por tanto, se puede entender que la especificidad docente está concentrada en la enseñanza, puesto que esta es una práctica relacional con una finalidad precisa. De tal modo, el docente es un profesional del aprendizaje, de la gestión de las condiciones de aprendizaje, y del control interactivo en la clase, objetivos que configuran el sentido de su profesionalidad.

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

Para promover la profesionalización de la enseñanza es necesaria la ejecución de procesos de capacitación docente. Así, la capacitación se puede entender como el conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas que se desarrollan por

las instituciones académicas encargadas de mejorar las competencias y calificaciones de los educadores, para que puedan cumplir con calidad sus funciones en la enseñanza, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados educativos.

La capacitación es imprescindible ya que los maestros tienen incidencia directa en la formación del estudiante. El maestro siempre dejará su huella en cada estudiante, ya sea para bien o para mal, y precisamente para evitar que tal huella sea negativa, el maestro está en la obligación ética de capacitarse para formar positivamente a los alumnos que estén bajo su tutela.

El proceso de capacitación se desarrolla a través de diferentes niveles formativos, cada uno de los cuales ejerce determinada influencia en los individuos que se capacitan. Así:

- **Educación Inicial.** Es la educación primera y temprana que requiere de un tratamiento específico, porque estos primeros años son decisivos ya que el niño es un ser humano en proceso de desarrollo. La Educación Inicial tiene el propósito de potencializar el desarrollo integral, como proceso que incluye la percepción, pensamiento, lenguaje, entre otros, mediante la interrelación entre todos los factores en un ambiente afectivo que permitirá al niño adquirir habilidades, hábitos y valores, así como desarrollar su autonomía, creatividad y actitudes necesarias para su desempeño personal y social.
- **Educación Básica.** En Ecuador abarca diez niveles de estudio, desde primero de Básica hasta completar el décimo año, cuando los jóvenes estarán preparados para continuar con los estudios de Bachillerato y para participar en la vida política y social del país, conscientes de su rol como ciudadanos ecuatorianos. Permite que el estudiantado desarrolle capacidades para comunicarse, para interpretar y resolver problemas, y para comprender la vida social.
- **Bachillerato General Unificado.** Es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación del Ecuador con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB). Tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

- **Educación Superior.** Constituye la cúspide del Sistema Educativo Nacional y representa la más alta aspiración de formación científica, humanística y tecnológica, dentro de la educación formal. Por su naturaleza, es fuente de orientación para la vida nacional en todas sus esferas, considerando los desafíos que plantean una necesidad en continua transformación. Tiene como propósito la formación de profesionales en todas las áreas, con el fin de contribuir al desarrollo y crecimiento económico, cultural y social, a través de la ciencia y la tecnología orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

A criterio del investigador, sin una adecuada capacitación los profesionales de la docencia dejarían de estar a la altura que exige la labor social que desempeñan, ya que tanto en cuanto a sus conocimientos sobre materias específicas como de las metodologías didácticas quedarían rezagados en comparación con el desarrollo de la modernidad en la esfera pedagógica.

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

Permite determinar los objetivos instruccionales que se referirán a la ejecución de actividades particulares y operaciones necesarias, así como identificar la naturaleza de las tareas de desempeño docente, esto es, destrezas, habilidades y conocimientos necesarios para ejercer de manera eficiente la labor educativa.

La educación es un empeño social que involucra la participación y el empeño de múltiples factores, tan disímiles entre sí como pueden ser los alumnos, sus familiares y los profesionales del sector, pero todos decididos por igual a llevar a cabo exitosamente la labor educativa. Para lograr el éxito deseado es indispensable que cada uno de esos factores se desempeñe adecuadamente según sus funciones, y que exista entre todos la necesaria interacción que convierta a la labor de cada institución educativa en una misión de todos sus integrantes. El análisis de las funciones de dichos factores participantes se realiza a continuación.

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

El gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo; controla además los procesos y hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones. En el caso del sector educativo, la creación de valor público

se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuya a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos, y que responda a las necesidades e intereses de la comunidad educativa. Almeida (2009) señala cómo en el ámbito educativo, además de las acciones generales la gestión de los docentes y directivos incluye todo lo relacionado con el currículo, por lo que, según este autor: *“Existen varias esferas de gestión educativa, entendidas como áreas de intervención: lo administrativo, lo curricular, el gobierno institucional, el área de servicios, y el área del desarrollo humano”*.

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

La función del docente en las instituciones educativas se mide a través de su desempeño profesional. La gestión del desempeño es en la actualidad, una actividad esencial para promover el talento en el quehacer diario, como herramienta para mejorar los resultados estratégicos de las instituciones, alinear los objetivos individuales a los generales de la cultura empresarial, y conseguir el compromiso de los profesionales con el destino de la organización, todo lo cual incluyen los valores y principios éticos hacia la eficiencia en la consecución de los resultados. También la gestión del desempeño está orientada a descubrir las expectativas de los profesionales para apoyarles en su formación.

Según Prieto (2004), en su gestión de desempeño los educadores deben comprender que la educación se opera en diferentes ámbitos, considerando la integración de la esfera de valores, y buscando el perfeccionamiento humano. En la institución educativa se deben asumir y difundir valores como el contenido principal de la educación, y por tanto como la tarea y el compromiso de los profesionales de la educación para toda la vida. Desde este enfoque deontológico, la ética, la eficiencia y la eficacia son aspectos esenciales de una organización educativa para la toma de decisiones. En este contexto, las principales funciones que los docentes deben ejecutar hoy día son las siguientes:

- Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.
- Conocer las características individuales y grupales de los estudiantes.
- Preparar las clases, organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas de gran potencial y que consideren las características de los estudiantes.
- Planificar cursos, diseño de currículum y de estrategias de enseñanza-aprendizaje.

- Preparar estrategias didácticas que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas.
- Promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará la motivación al descubrir su aplicabilidad
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización de medios de comunicación y nuevos instrumentos informáticos (TIC).
- Elaborar la web docente y considerar las aportaciones de los "mass media" en la asignatura.
- Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechando todos los lenguajes de acuerdo con los conocimientos previos que ellos posean.
- Despertar el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenidos de la asignatura.
- Establecer un buen clima relacional, afectivo, que proporcione niveles elevados de confianza y seguridad.
- Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad y ajustando las intenciones del currículo a los resultados de la evaluación inicial de los estudiantes.
- Informar a los estudiantes de los objetivos y contenidos de la asignatura, así como de las actividades que se van a realizar y del sistema de evaluación, negociando con ellos las posibles actividades a realizar.
- Impartir las clases gestionando las estrategias previstas y adaptando las actividades de aprendizaje a las circunstancias del momento.
- Mantener las disciplina y el orden en clase. Las normas pueden ser tan abiertas como se considere oportuno, pero deben cumplirse.
- Constituir una fuente de información para los alumnos, pero no la única. Sugerir la consulta de otras fuentes alternativas
- Facilitar la comprensión de los contenidos básicos y fomentar el autoaprendizaje.
- Realizar exposiciones magistrales que faciliten la comprensión de los contenidos básicos de la asignatura.
- Establecer relaciones constantes entre los conocimientos previos de los estudiantes y la información objeto de aprendizaje. Velar por un aprendizaje significativo.
- Dosificar los contenidos y repetir la información cuando sea conveniente.
- Presentar una perspectiva globalizadora e interdisciplinaria de los contenidos.
- Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente.
- Orientarles para que planifiquen su trabajo de manera realista.



- Conducir los aprendizajes, hacer su seguimiento en general, solucionar dudas y guiar los procesos mediante las orientaciones oportunas.
- Tratar la diversidad de los estudiantes, conociendo sus características y diagnosticando sus necesidades.
- Fomentar la participación de los estudiantes en todas las actividades: hacer preguntas, trabajar en grupo, hacer presentaciones públicas.
- Evaluar los aprendizajes de los estudiantes y las estrategias didácticas utilizadas, así como las propias intervenciones docentes para introducir mejoras.
- Ser ejemplo de actuación en la manera de hacer las cosas, las actitudes y valores.
- Investigar en el aula con los estudiantes, buscando nuevas estrategias y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- Hacer periódicas valoraciones de los resultados obtenidos y sobre cómo poder mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Participar en cursos Formación continua para estar al día en lo que respecta a la materia de la asignatura y también para mejorar las habilidades didácticas.
- Mantener contactos con otros colegas, potenciando tanto el trabajo autónomo como el trabajo cooperativo.
- Valoración positiva del pensamiento divergente, creativo y crítico, la adaptación al cambio, la curiosidad, el aprendizaje a partir de los errores, el auto-aprendizaje y a construir aprendizajes significativos.
- Colaboración activamente en la gestión del centro.

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

El mayor problema que afronta la educación en la actualidad es el abandono familiar, que afecta de manera negativa a niños y jóvenes. Esta falta de compromiso de los padres o representantes ocasiona la deserción escolar, el bajo rendimiento, involucramiento en vicios, suicidios, embarazos a edad muy temprana, y fracaso en general. La familia es parte fundamental de la comunidad educativa; su misión es velar por la seguridad, estabilidad física, psicológica y emocional de sus hijos, y tiene el compromiso de colaborar en todas las actividades que conlleve el proceso de su formación. Refiriéndose a ese decisivo papel de la familia, Chavarría (2011) señala que: ella es *“la instancia educativa primaria, donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas”*. Para este autor, desde la óptica del Derecho natural no hay institución más cercana a la naturaleza que la familia, como célula básica de la sociedad.

No se puede pensar la escuela sin tener en cuenta a la familia de la cual vienen los niños, y a la vez la familia del maestro lo define a él en parte y marca por tanto las relaciones que él establezca con los niños y las familia de estos; los elementos del contexto en el que están inmersos escuela, niños, maestros y familias los determinan a todos, no solo en lo referente a sus características individuales, sino sobre todo relacionales. La educación escolar de los niños en las primeras etapas aparece por lo general (idealmente) en contextos de tipo colaborativo que involucran a sus familias, y por tanto se hace necesario para la escuela entender, en primera instancia, al individuo desde múltiples miradas y cómo él está inmerso en redes relacionales que lo determinan de forma significativa. La familia se constituye en la red más importante de todas durante las primeras etapas del ciclo vital, y permite acercarse a nuevas comprensiones sobre los sujetos de la educación.

De todos los grupos sociales ninguno es capaz de un influjo tan definitivo como el ejercido por la familia, y más concretamente por los padres sobre los hijos, sobre todo en la tendencia del niño a la imitación y a la identificación subconsciente con sus padres. Además de estos resortes psicológicos se da una serie de circunstancias sociales que hacen de la familia una verdadera escuela en que se inician los hijos. Se reconoce a los padres el derecho de educar a sus hijos según el propio criterio ideológico (elección de escuela, religión...), la simple relación entre hermanos es a menudo una situación de enseñanza y aprendizaje, donde los padres tienen una actitud educadora hacia los hijos, y toda la vida familiar está llena de estímulos educativos.

En el artículo *“La función educadora familiar”*, publicado en la web [www.sociologicus.com](http://www.sociologicus.com) (2001), se señala que:

La familia representa un depósito de conocimientos que gradualmente va asimilando el niño. La familia lleva a cabo algo más que una transmisión cultural, y ejecuta tres funciones adicionales:

1. Selecciona lo que se va a transmitir, sacándolo del entorno existente.
2. Da al niño una interpretación de todo eso.
3. Valora para él lo transmitido, pues el niño contempla la herencia cultural a través de los ojos de su familia.

En la formación de los hijos cuentan mucho las actitudes de los padres respecto a sus estudios e interés por aprender. Las actitudes de los padres son el factor más fuerte en la motivación de sus hijos para los estudios. Otros factores serían que a mayores ingresos económicos en la familia habría un mejor rendimiento escolar

de los hijos, mientras que las perturbaciones emocionales en el hogar ocasionan, por el contrario, un bajón en los resultados académicos. Parece que la misma composición de la familia tiende a influir también en el rendimiento escolar.

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

Los estudiantes que estén comprometidos con el proceso de aprendizaje deben tener las siguientes características:

- Ser responsables con el aprendizaje, lo que implica que se hagan cargo de su propia formación, y deban definir los problemas que les son significativos y sus objetivos, acudiendo a estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.
- Estar motivados para aprender, lo que implica que encuentren placer en el aprendizaje, poseer pasión para resolver problemas y entender ideas y conceptos, con lo que el aprendizaje será intrínsecamente estimulante.
- Ser colaborativos, lo que implica que el aprendizaje sea eminentemente social, estando dispuestos a escuchar a los demás, tener empatía con los otros y una mente abierta para conciliarse con ideas opuestas e identificar las fortalezas de los demás.
- Ser estratégicos, lo que implica desarrollar y refinar el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas, con una capacidad metacognitiva que incluye construir efectivos modelos mentales de conocimientos y recursos de forma creativa, y realizando conexiones en diferentes niveles

Tanto Gardner (1995) como Goleman (1996) se refirieron -en sus teorías sobre el pensamiento- a la gestión del aprendizaje como un proceso que no puede asumirse de manera inmutable, sino que está en continua evolución, determinando una gran variedad de “estilo de aprendizaje”, métodos o estrategias concretas que cada estudiante aplica en su empeño por adquirir conocimientos, siendo una verdad irrefutable que todas las personas no aprenden de igual modo ni a la misma velocidad.

La detección de los diversos estilos de aprendizaje en el grupo de estudiantes permite al docente aplicar métodos didácticos diferenciados a fin de lograr con cada alumno resultados para los que este estaría psicológicamente predispuesto. Así las

funciones del estudiante dentro del proceso educativo contribuyen a diversificar y enriquecer la gestión del aprendizaje como necesario marco metodológico para que los profesionales de la educación comprendan los comportamientos de sus alumnos en el aula y actúen en consecuencia mediante su labor educativa.

La educación es un fenómeno activo de interacción entre colectivos humanos. Por un lado, los docentes, por otro, los alumnos; y entre ellos, las estructuras administrativas que aseguran técnica y materialmente los procesos de enseñanza-aprendizaje. Un centro educativo es como un panel donde se supone que cada individuo tiene bien claras sus misiones, y se empeña en desarrollarlas del mejor modo posible. Para que ese complejo panel de individualidades e intereses funcione armónicamente es indispensable la presencia de una condición básica: la cooperación entre todos sus componentes. Y para lograrlo la función del estudiante es esencial.

#### **1.2.3.5 *Cómo enseñar y cómo aprender***

Aprender y enseñar son dos factores que se interactúan en la dinámica de la educación. En la relación tutor-aprendiz el profesor proporciona la información para el conocimiento, y los estudiantes aprenden a través de su experiencia, cuestionando y analizando los conceptos. El aprendizaje progresa a través de etapas; no basta con recordar, sino que hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar, e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben desarrollar ideas, pensar sobre su propio pensamiento, buscar estrategias de estudio más eficaces que apoyen el aprendizaje, y mejorar las calificaciones.

Pero, muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas. Cuando se demuestran a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambian sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces.

Para mejorar la forma de enseñar y de aprender, la enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

1. La empatía: los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
2. El aprendizaje activo: ya que la participación de los estudiantes en todo el proceso facilita el aprendizaje.

3. La interacción juicioso de grupos e individuos: pues el aprendizaje se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
4. La potenciación del ego: hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Cada alumno tiene su propio estilo de aprendizaje, los que pueden ser: visual, auditivo, verbal, o kinestésico. Los estudiantes deben aprender por sí mismos cuáles son sus preferencias al respecto, con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en alumnos más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de enseñar y aprender, y deben explotar una variedad de estrategias en sus clases para la enseñanza a sus alumnos. A criterio personal del investigador, sin una adecuada comprensión sobre los estilos personales de aprendizaje, la relación alumno-profesor dejaría de ser efectiva, pues se perdería la necesaria particularización del proceso por parte de los docentes.

### 1.3 Cursos de formación

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

La capacitación de los docentes es un recurso que se encamina sobre todo a la elevación de los estándares de calidad educativa. El Ministerio de Educación ecuatoriano ha establecido cuatro tipos de estándares para medir la calidad educativa. Estos son los siguientes:

- Los **estándares de aprendizaje** se orientan a determinar cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben caracterizar a un estudiante.
- Los **estándares de desempeño directivo** establecen qué debe hacer un director o rector competente para una buena gestión del centro escolar y alcanzar los logros de aprendizaje de los estudiantes.
- Los **estándares de desempeño docente** precisan cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados.
- Los **estándares de gestión escolar** establecen indicadores para regir los procesos en las instituciones educativas, a fin de que se aproximen a su funcionamiento ideal.

Es importante concientizar a los docentes sobre su actualización respecto al conocimiento de nuevas metodologías y técnicas didácticas que puedan emplear

satisfactoriamente en sus clases. Las instituciones educativas deben promover políticas de capacitación, actualización y perfeccionamiento profesional de los docentes, para posicionarlos mejor frente a los retos del nuevo milenio, promoviendo mejores prácticas educativas. Hoy los docentes deben recibir suficiente capacitación para actuar en una sociedad dinámica, donde no sirven más los esquemas tradicionales pasivos y memorísticos.

Enfrascados los docentes en los modelos pedagógicos tradicionales, escolásticos, conductistas e instruccionales, como dueños de la verdad absoluta, con contenidos dogmáticos, verbalistas y sumativos, no se preocupan por una autoeducación constante. La sociedad les está exigiendo una permanente generación de sus conocimientos en un proceso de constante innovación, para aplicarlos con sus estudiantes. De tal modo, lo más importante con el nuevo referente innovador en la educación es la necesidad de actualización que lleva al docente a transformarse y a construir nuevos saberes.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

Como ventajas que la capacitación docente puede aportar a los profesionales de la educación se pueden señalar las siguientes:

- Replantear sus procesos metodológicos.
- Recibir educación personalizada.
- Establecer una comunicación efectiva.
- Perfeccionar una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
- Afianzar la formación de servicio.
- Participar con otros docentes en el proceso de transformación de la educación.
- Adquirir y perfeccionar conocimientos en base a las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Aprovechar la promoción del profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral.
- Promover la sinergia y empatía con otros docentes.
- Plantear la necesidad de una nueva dinámica educativa, una cultura de calidad, evaluación y pertinencia, de gestión estratégica eficaz, y compromiso con el país.
- Convertirse en investigador, con una profunda formación humana y social, resultando así un agente de cambio.
- Orientar la enseñanza para que el alumno aprenda a trabajar, investigar, inventar, crear, y no seguir memorizando teorías y hechos.

- Trazar nuevos retos para el educador, para poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos.
- Reconocer y aceptar la necesidad de una renovación de las estructuras académicas, de la organización administrativa, y de los métodos docentes.

Como inconvenientes que conspiran contra el normal y efectivo desarrollo de la capacitación docente se pueden señalar los siguientes aspectos:

- Necesidad de invertir mayores recursos económicos, considerando que los presupuestos de las instituciones donde laboran los docentes no siempre permiten el apoyo a la capacitación.
- El factor tiempo no propicia que siempre se pueda acceder a cursos de formación.
- Falta de recursos tecnológicos para llevar a cabo una capacitación adecuada.
- Organización institucional deficiente.
- Existencia de una cultura institucional poco colaborativa.

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

La implementación de cursos formativos para los docentes es una de las tareas de máxima prioridad en las instituciones educativas, para apropiarlos con nuevas prácticas que estimulen la excelencia. La planeación de actividades y de recursos para este fin puede tener diversos alcances, según el área que abarque y el tiempo que se ocupe en su desarrollo. Así puede hablarse de un diseño y planificación a las siguientes escalas:

- **Estratégica:** se realiza a mediano y largo plazo por parte de los directivos, y en ella se establecen los planes generales de la institución.
- **Táctica:** se realiza a mediano plazo con la finalidad de posibilitar los planes estratégicos, con la participación de jefes de área y mandos intermedios.
- **Operacional:** se realiza a corto plazo en base a la planeación táctica y en niveles con funciones operativas.

Una condición esencial para lograr los mejores resultados en los cursos formativos docentes es el empleo de recursos didácticos adecuados, seleccionados o diseñados en función de la metodología o estrategia pedagógica que se aplique en la institución educativa, de forma tal que la capacitación y entrenamiento de los profesores respecto a ellos les garantice óptimos logros cuando los utilicen en las

aulas. Moreno (2003) define que los recursos didácticos son *“todos aquellos elementos que se conjugan con la intención de que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice de la mejor manera. Dentro del panorama de los recursos didácticos podemos distinguir recursos materiales y no materiales”*.

Los recursos didácticos materiales son aquellos medios que se utilizan para proporcionar al alumno las experiencias sensoriales convenientes en una introducción natural y segura del conocimiento. Pueden ser impresos, audiovisuales e informáticos, y entre ellos están:

- Materiales impresos: incluye los textos formales o alternativos, prensa escrita, documentos, revistas, etc.
- Materiales audiovisuales: se incluyen documentales, programas televisivos, música, animados, películas, etc.
- Materiales informáticos (TICs): tales como los videojuegos, multimedias, manuales en formato digital, enciclopedias, etc.

Los recursos no materiales son aquellos que usa el profesor como parte del accionar educativo, tales como: técnicas activas para la motivación, y métodos y procedimientos que se emplean para lograr la adecuada asimilación del conocimiento, entre otros. En la proyección, diseño, planificación e implementación de cursos formativos para los docentes es indispensable considerar estas variantes de recursos, que constituirían lo esencial de la capacitación profesional.

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

Los fundamentos pedagógicos son necesarios para la elaboración de propuestas educativas aplicables a cualquier tipo de institución. El análisis propositivo parte de las concepciones teóricas, que incorporan elementos fundamentales a ser tomados en cuenta, como son los fines de la educación, la concepción sobre capacitación y formación, la incorporación de las estrategias educativas, los niveles educativos que permiten establecer la estructuración del diseño curricular, así como cuál es su importancia dentro de la normativa nacional.

La sistematización de toda propuesta tiene como eje rector el *qué hacer* educativo, considerado como elemento de la planificación que permite minimizar los problemas y maximizar los resultados, así como también el diagnóstico como medio de información para identificar las necesidades y potencialidades de las instituciones



educativas en concreto, priorizando los requerimientos sociales e incorporando el análisis de la naturaleza de los problemas a resolver. Todos estos factores definen la importancia de la formación y capacitación profesional de los educadores, para brindarles las herramientas que requieren en el perfeccionamiento de su labor sobre la base de fundamentos pedagógicos de avanzada.

A criterio personal del investigador, en el ámbito de la docencia la formación profesional adquiere una importancia de primer orden, en comparación con lo que puede ocurrir en otras esferas sociales, ya que de una efectiva labor docente se derivan los resultados formativos en todas las otras esferas del quehacer y desempeño científico-técnico. De ahí la necesidad de priorizar los proyectos en este sentido, como el que en este caso se orienta a los docentes de bachillerato.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El Colegio Técnico Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez”, ubicado en el sector rural del cantón Quito, provincia de Pichincha, parroquia Pifo, es un establecimiento educativo fiscal que ofrece servicios hasta el Bachillerato Técnico en especialidad agropecuaria.

La parroquia Pifo está ubicada a 35 km de Quito, entre dos regiones de climas distintos. La primera más baja y cercana al valle, con una temperatura de entre 12 y 18 grados; y la segunda, alta y cercana a la cordillera, con temperatura de entre 6 y 12 grados. Tiene 9.005 habitantes, con una densidad poblacional de 0,1- 0,5 Hb/Ha, y su tasa de crecimiento proyectada es de 2% entre cada censo. A Pifo se la conoce como “tierra del agua”, debido a que en sus páramos existen muchas vertientes naturales. Asimismo, hay quienes la llaman “centinela del Oriente”, porque es la puerta de entrada hacia la Amazonia, desde la Sierra y la Costa.

Hay versiones que indican que el nombre de esta parroquia proviene del colorado “pi” que significa agua y “po” que quiere decir espina, lo cual está relacionado con la riqueza de liquido vital que hay en el lugar y la variedad de maqueyes tunas y cardos. Pifo tiene vocación netamente agropecuaria. Actualmente se ha expandido la generación de productos no tradicionales como flores, frutillas, babaco, limón, brócoli, manzana, granadilla, tomate de árbol, entre otros. Pifo tiene una diversidad de huertos con hortalizas, legumbres, árboles frutales, yerbas aromáticas y plantas medicinales. Por lo general su producción es de autoabastecimiento o autoconsumo.

Las siguientes tablas muestran información del Colegio Técnico Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez”, referida al contexto de la investigación y elaboradas por el investigador a partir de los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a 23 docentes de Bachillerato de las secciones diurna y nocturna, de la institución educativa.

**Tabla 1 Tipo de institución**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Fiscal</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>
<b>Particular</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Fiscomisional</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Municipal</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La institución educativa es 100% fiscal, por lo que su gestión está completamente a cargo del Ministerio de Educación del Ecuador, lo cual puede garantizar el cumplimiento y aplicación de las normativas establecidas por el Gobierno de la República para el sector educacional, y posibilitar la aplicación de acciones y propuestas de intervención tendientes a mejorar los resultados del proceso educativo, particularmente las referidas a la formación profesional y capacitación de los docentes, según lo establecido por la LOEI.

**Tabla 2 Tipo de bachillerato que ofrece**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bachillerato en Ciencias</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Bachillerato Técnico</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

El tipo de bachillerato que se cursa en la institución es el Técnico, lo que está en correspondencia con el contexto socioeconómico en que se inserta la institución educativa -la parroquia Pifo-, con predominio de la actividad agropecuaria, factor que influye en la vocación de su población joven para integrarse al centro educacional.

**Tabla 3 Bachillerato Técnico Agropecuario**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Producción Agropecuaria</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>
<b>Transformados y elaborados lácteos</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Transformados y elaborados cárnicos</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Conservería</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Dentro de diversas especialidades vinculadas con la producción de recursos y derivados agrícolas, el centro educativo se dedica a la formación de sus estudiantes como técnicos en producción agropecuaria, lo cual da una muestra uniforme en cuanto a sus actividades docentes en función de los intereses profesionales de sus alumnos.

## 2.2 Participantes

Las siguientes tablas muestran información sobre los 23 docentes de Bachillerato de las secciones diurna y nocturna del Colegio Técnico Agropecuario "Eduardo Salazar Gómez", que fueron considerados como muestra para la aplicación de encuestas durante el trabajo de campo de la investigación.

**Tabla 4 Género de los docentes**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Masculino</b>	<b>15</b>	<b>65.2</b>
<b>Femenino</b>	<b>8</b>	<b>34.8</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La mayoría de los docentes encuestados son del género masculino, lo que es una tendencia generalizada en este tipo de formación técnica en especialidades agropecuarias.

**Tabla 5 Estado Civil**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Soltero</b>	<b>5</b>	<b>21.7</b>
<b>Casado</b>	<b>18</b>	<b>78.3</b>
<b>Viudo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Divorciado</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Casi todos los docentes encuestados son casados, como estado civil, lo cual puede aportar a favor de la existencia de estabilidad personal y familiar, con la consiguiente contribución que ello tiene a las aspiraciones de desarrollo profesional y laboral de los docentes.

**Tabla 6 Edad**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>De 20 - 30 años</b>	<b>7</b>	<b>30.4</b>
<b>De 31 - 40 años</b>	<b>4</b>	<b>17.4</b>
<b>De 41 - 50 años</b>	<b>4</b>	<b>17.4</b>
<b>De 51 - 60 años</b>	<b>2</b>	<b>8.7</b>
<b>De 61 - 70 años</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Más de 71 años</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>No contesta</b>	<b>6</b>	<b>26.1</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La mayor parte de los docentes encuestados se pueden calificar como bastante jóvenes (hasta 30 años de edad), y en general la mayoría (15 de ellos) no rebasan los 50 años de edad, lo cual es un elemento a favor de la posibilidad de encaminar procesos de superación y formación profesional con ellos. Llama la atención que una cifra tan alta de ellos (6 docentes) no respondió esta pregunta, lo que crea un nivel de incertidumbre al respecto.

**Tabla 7 Cargo que desempeña**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Docente</b>	<b>16</b>	<b>69.6</b>
<b>Técnico docente</b>	<b>6</b>	<b>26.1</b>
<b>Docente con funciones administrativas</b>	<b>1</b>	<b>4.3</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La gran mayoría de los encuestados se ocupan en cargos de docencia directa frente a alumnos en las aulas, lo que es un elemento a favor de considerar sus necesidades de superación y formación profesional para mejorar el desempeño didáctico en sus labores cotidianas.

**Tabla 8 Tipo de relación laboral**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Contratación indefinida</b>	<b>7</b>	<b>30.4</b>
<b>Nombramiento</b>	<b>8</b>	<b>34.8</b>
<b>Contratación ocasional</b>	<b>8</b>	<b>34.8</b>
<b>Reemplazo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Entre nombramiento y contratación indefinida, la mayoría de los docentes encuestados muestran una relación laboral estable con la institución, lo cual resulta favorable para llevar a cabo procesos de formación y capacitación profesional.

**Tabla 9 Tiempo de dedicación**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Tiempo completo</b>	<b>22</b>	<b>95.7</b>
<b>Medio Tiempo</b>	<b>0</b>	<b>0.0</b>
<b>Por horas</b>	<b>1</b>	<b>4.4</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Casi la totalidad de los docentes encuestados se ocupa a tiempo completo en la institución educativa, lo cual favorece el desarrollo de procesos de capacitación y superación profesional con ellos, según las normativas establecidas por la LOEI.

**Tabla 10 Nivel más alto de formación académica**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	4.3
Nivel técnico o tecnológico superior	4	17.4
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	16	69.6
Especialista (4to nivel)	1	4.3
Maestría (4° nivel)	1	4.3
PHD (4° nivel)	0	0
Otro nivel	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La gran mayoría de los docentes encuestados alcanzaron la Licenciatura como el nivel académico más alto alcanzado hasta el momento, lo cual les aporta la base requerida para la especialización en la labor magisterial. Se destaca la presencia de 2 docentes con titulación de 4to nivel, lo que puede favorecer los procesos de superación profesional del colectivo. Existen 5 docentes que no poseen títulos de 3er nivel, y que deben ser objeto de una atención especial para propiciar su superación.

## 2.3 Diseño y métodos de investigación

### 2.3.1 Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo investigación-acción, que se produce dentro de las condiciones habituales de la realidad objeto de estudio, teniendo las siguientes características:

- Ser **exploratoria**, ya que realiza una exploración inicial mediante la encuesta aplicada a los docentes para obtener datos relevantes para el estudio.
- Ser **descriptiva**, ya que se hace una descripción de los datos recolectados mediante la aplicación de la encuesta a los docentes.

La presente investigación estuvo basada en un enfoque **cuantitativo**, con información numérica, que fue tabulada y presentada en tablas estadísticas para ser



sometida a evaluación **cualitativa** para determinar las reales necesidades de formación existentes en la institución investigada. Por eso la investigación también es de tipo **socioeducativa**, basada en el paradigma de análisis crítico de la realidad institucional y la aportación de soluciones al problema detectado, lo cual tiene gran importancia en el plano de la gestión educativa.

### 2.3.2 Métodos de investigación

Como métodos para el desarrollo de la investigación se aplicaron los siguientes:

- **Deductivo:** se aplicó al tomar en consideración conceptos y procedimientos para la formación docente considerados tanto en el país como en el exterior.
- **Inductivo:** se aplicó al resumir los resultados de la investigación de campo, a fin de realizar el análisis correspondiente a cada pregunta del cuestionario.
- **Sintético:** se aplicó al sintetizar los resultados sobre las características de la formación docente y su comportamiento específico en la institución.
- **Analítico:** se aplicó al analizar casuísticamente la situación profesional del profesorado en la institución, evaluando sus resultados en la labor pedagógica.
- **Estadístico:** se aplicó mediante la conformación de tablas y gráficas estadísticas que facilitaron la evaluación de los resultados, de forma crítica y comparativa.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

### 2.4.1 Técnicas de investigación

En la investigación se aplicaron técnicas documentales y de campo. La primera consistió en la búsqueda de información relevante en textos de diversos tipos, tanto impresos como virtuales, que contribuyeron a sustentar los enfoques teóricos de la investigación. La técnica de campo consistió en la búsqueda de información directamente con los involucrados mediante la aplicación de una **encuesta** para la recogida de datos significativos.

### 2.4.2 Instrumentos de investigación

Para la recolección de datos mediante una encuesta aplicada a 23 docentes de la institución educativa se utilizó como instrumento el cuestionario avalado y orientado por el equipo nacional de planificación del proyecto titulado *“Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de instituciones educativas*

de Ecuador”, contextualizado al entorno nacional por la Universidad Técnica Particular de Loja.

## **2.5 Recursos**

Los recursos de diversa índole que fueron empleados en el desarrollo de la investigación se exponen a continuación:

### **2.5.1 Talento humano**

Este renglón estuvo conformado por:

- El Investigador.
- El personal de Dirección y administrativos de la institución educativa.
- Los docentes participantes por la institución educativa.
- Los especialistas de la UTPL que brindaron su tutoría y apoyo.

### **2.5.2 Recursos materiales**

Consistieron en los siguientes medios utilizados en la investigación:

- Modelos impresos de la encuesta que se aplicó en la labor de campo.
- Cámara de fotos para testimonios gráficos.
- Grabadora de voz para testimonios orales.
- Computadora para trabajar con la información y los resultados.

### **2.5.3 Recursos económicos**

Las inversiones realizadas, con una inversión propia por parte de la Investigador, incluyeron los siguientes rubros:

- Transportación.
- Impresos.
- Tinta de impresión.
- Hojas de papel.
- Internet.
- CDs y flash memory.
- Encuadernación.
- Alimentación.
- Otros gastos.

## 2.6 Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación, el investigador aplicó el siguiente procedimiento básico:

1. Solicitud dirigida a la Sra. Rectora del Colegio “Eduardo Salazar Gómez”.
2. Encuesta a los docentes del Bachillerato, en las sesiones diurna y nocturna del Colegio “Eduardo Salazar Gómez”.
3. Tabulación de los datos obtenidos.
4. Análisis de resultados.
5. Estructuración de la propuesta a partir de las conclusiones y recomendaciones.

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

### 3.1 Necesidades formativas

**Tabla 11 ¿Su titulación tiene relación con el ámbito educativo?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en Educación (diferentes menciones)	9	39.1
Doctor en Educación	0	0.0
Psicólogo educativo	1	4.4
Psicopedagogo	0	0.0
Otro ámbito	0	0.0
No contesta	13	56.5

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

En esta pregunta llama la atención el elevado número de docentes encuestados que no contestaron, lo cual puede ser consecuencia de una inadecuada aplicación de la herramienta. El resto tiene una titulación vinculada con el ámbito educativo, lo que es conveniente a los efectos de su superación profesional.

**Tabla 12 ¿Su titulación tiene relación con otras profesiones?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	5	21.7
Arquitecto	0	0.0
Contador	0	0.0
Abogado	0	0.0
Economista	0	0.0
Médico	2	8.7
Veterinario	0	0.0
Otras profesiones	1	4.4
No contesta	15	65.2

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

También en esta pregunta el número de abstenciones es muy elevado, lo que pone en dudas la aplicación del instrumento. Un porcentaje considerable de quienes responden dicen tener titulación de Ingeniero, lo que dadas las características del centro educativo puede suponerse que se trata de Ingeniería Agronómica, perfil que se corresponde con el de la institución educativa.

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

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	3	13.0
Otros ámbitos	0	0.0
No contesta	20	87.0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Se mantiene la tendencia a no contestar por parte de los docentes encuestados, lo que pone en tela de juicio la precisión del instrumento aplicado en la encuesta, respecto a estas preguntas.

**Tabla 14 ¿Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	82.6
No	1	4.4
No contesta	3	13.0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La gran mayoría de los docentes encuestados responde sí que desean seguir estudios de formación para titulación de cuarto nivel, especialización o maestría, lo que evidencia el deseo de superarse profesionalmente.

**Tabla 15 ¿En qué le gustaría capacitarse?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	18	78.3
PhD	2	8.7
No contesta	3	13.0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

En correspondencia con la pregunta anterior, la gran mayoría de los docentes encuestados expresa su deseo de capacitarse cursando una maestría, seguramente en especialidades vinculadas con el ejercicio del magisterio, lo que crea condiciones para la implementación de cursos de superación y formación profesional en la institución.

**Tabla 16 ¿Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Si</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>
<b>No</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

En correspondencia con las respuestas dadas a las dos preguntas anteriores, la totalidad de los docentes encuestados afirma que conceden particular importancia a la capacitación en materias pedagógicas, lo que reafirma el estado de su vocación hacia el ejercicio del magisterio, y propicia la implementación de cursos al efecto en la institución educativa.

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

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Presencial</b>	<b>8</b>	<b>33.3</b>
<b>Semi-presencial</b>	<b>7</b>	<b>29.2</b>
<b>A distancia</b>	<b>5</b>	<b>20.8</b>
<b>Virtual, por Internet</b>	<b>3</b>	<b>13.0</b>
<b>Presencial y semipresencial</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Semipresencial y a distancia</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>A distancia y virtual</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La mayoría de los docentes encuestados afirma preferir la vía presencial para recibir capacitación vinculada con su profesión. También es alto el número de ellos que optan por la alternativa semi-presencial y por cursos a distancia. Estas alternativas se corresponden con las preferencias de quienes deben combinar las obligaciones laborales con tareas de formación y capacitación profesional.

**Tabla 18 Si prefiere cursos presenciales o semi-presenciales, ¿en qué horarios le gustaría capacitarse?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	6	26.1
Fines de semana	17	73.9
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La gran mayoría de los docentes encuestados prefiere la implementación de cursos de capacitación los fines de semana, con lo cual muestran su disposición a dedicar parte de su tiempo de descanso laboral a la superación profesional, a la que conceden particular importancia en su desempeño profesional. Esta preferencia debe ser tomada en cuenta para la promoción de propuestas de solución al problema de la investigación.

**Tabla 19 ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (sobre 23)
Pedagogía	7	30.4
Teorías del aprendizaje	5	21.7
Valores y educación	2	8.7
Gerencia y gestión educativa	8	34.8
Psicopedagogía	5	21.7
Métodos y recursos didácticos	4	17.4
Diseño y recursos didácticos	6	26.1
Evaluación del aprendizaje	6	26.1
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	7	30.4
Formación en temas de su especialidad	10	43.5
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	10	43.5
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	7	30.4

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La *Formación en temas de su especialidad* y sobre *Nuevas tecnologías aplicadas a la educación* son las temáticas preferidas por la mayoría de los docentes encuestados para recibir cursos de capacitación, seguidas por contenidos de *Gerencia y gestión educativa*, *Pedagogía*, *Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos*, y *Temas relacionados con las materias a su cargo*. En general la diversidad de opciones



preferidas es alta, con la excepción de contenidos relacionados a políticas administrativas en la educación, lo que refleja un rechazo de los docentes respecto a funciones de tipo burocrático, que puedan alejarles del desempeño directo frente a alumnos.

**Tabla 20 ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (sobre 23)
Falta de tiempo	15	65.2
Altos costos de los cursos o capacitaciones	10	43.4
Falta de información	8	34.8
Falta de apoyo por parte de autoridades de la institución	3	13.0
Falta de temas acordes con su preferencia	4	17.4
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
Otros	0	0

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Para la mayoría de los docentes encuestados la falta de tiempo es la principal dificultad que les afecta en su incorporación a cursos de capacitación, seguido por los altos costos que pueden tener los mismos. También la falta de información es un obstáculo frecuente. Estas circunstancias deben ser consideradas como amenazas a la hora de diseñar una propuesta de solución al problema planteado en la investigación.

**Tabla 21 ¿Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (sobre 23)
Aparición de nuevas tecnologías	16	69.6
Falta de calificación profesional	2	8.7
Necesidades de capacitación continua y permanente	15	65.2
Actualización de leyes y reglamentos	7	30.4
Requerimientos personales	2	8.7
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Otros	0	0

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La *aparición de nuevas tecnologías* y las *necesidades de capacitación continua y permanente* para mantener y elevar el desempeño profesional, se muestran como las

causas principales que motivan a los docentes encuestados para acceder a cursos de superación y capacitación. También la *actualización en cuanto a leyes y reglamentos* recibe una puntuación elevada. De tal modo el diseño de cursos de formación profesional tendrá que considerar las principales razones que motivan la participación de los docentes, en función de sus intereses personales.

**Tabla 22 ¿Cuáles considera Ud. son los motivos por los que Ud. asiste a cursos/capacitaciones?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (sobre 23)
La relación del cursos con la actividad docente	15	65.2
El prestigio del ponente	1	4.3
Obligatoriedad de asistencia	1	4.3
Favorece mi ascenso profesional	7	30.4
La facilidad de horarios	5	21.7
Lugar donde se realiza el evento	1	4.3
Me gusta capacitarme	10	43.5
Otros	1	4.3

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

El hecho de que los contenidos de los cursos tengan relación con la labor docente que desempeñan es el motivo principal que aluden los encuestados para asistir a los mismos. También reconocen que les gusta capacitarse en gran medida, y por otro lado varios de ellos afirman que tal capacitación favorece su ascenso profesional. Estas motivaciones resultan fortalezas a favor de la implementación de cursos en la institución educativa, orientados a satisfacer los intereses personales de los docentes.

**Tabla 23 ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje (sobre 23)
Aspectos teóricos	2	8.7
Aspectos técnicos/prácticos	8	34.8
Ambos	12	52.1
No contesta	2	8.7

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Tanto los aspectos teóricos como los prácticos combinados con aquellos son los que reciben la mayor importancia por parte de los docentes encuestados para acceder a cursos de capacitación. De hecho se manifiesta en los maestros la necesidad de

adquirir capacidades y destrezas que incrementen su desempeño didáctico, lo cual es una tendencia natural en profesores en ejercicio directo frente a alumnos.

**Tabla 24 ¿La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	47.8
No	11	47.8
No contesta	1	4.4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Las respuestas dadas a esta pregunta están divididas entre los docentes encuestados, con igual cantidad negativas y positivas. Esto puede inclinar la valoración hacia la realidad de que en la institución no ha existido una tendencia manifiesta y evidente de propiciar cursos de superación profesional en los últimos dos años, lo que se convierte en una de sus debilidades para procurar la excelencia académica.

**Tabla 25 ¿Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	8.7
No	18	78.3
No contesta	3	13.0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

En correspondencia con la pregunta anterior, queda claro que la mayor parte de los docentes encuestados niega que la institución propicie cursos de superación de forma frecuente y efectiva, reafirmando esta debilidad del centro educativo, la que debe ser tratada mediante la propuesta derivada de la investigación.

**Tabla 26 Los cursos se realizan en función de áreas de conocimiento**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	8.70
Necesidades de actualización curricular	5	21.74
Leyes y reglamentos	2	8.70
Asignaturas que Ud. imparte	0	0
Reforma curricular	3	13.04
Planificación y programación curricular	4	17.39
Otros	0	0
No contesta	7	52.17
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La mayor parte de los docentes encuestados no responde a esta pregunta, y en este caso el hecho seguramente no se debe a errores en la herramienta, sino al hecho real de que no tienen la suficiente información para responder, lo que incrementa la debilidad de la institución en este aspecto. Las respuestas dadas se distribuyen en diversas opciones, siendo la referida a necesidades de actualización curricular la más beneficiada.

**Tabla 27 ¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	30.4
Casi siempre	4	17.4
A veces	6	26.1
Rara vez	2	8.7
Nunca	1	4.4
No contesta	3	13.0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña

Las respuestas en las opciones *Siempre*, *Casi siempre* y *A veces*, que se reparten los mayores resultados, igualmente evidencia que no existe un criterio unificado sobre el tema, como consecuencia de falta de información adecuada y certera entre los docentes encuestados. Esto refuerza más la debilidad de la institución en cuanto a la implementación de cursos de superación entre los profesores.

**Tabla 28 ¿Las materias que imparte tienen relación con su formación?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	95.7
No	1	4.4
No contesta	0	0
Total	23	100.0

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La inmensa mayoría de los docentes encuestados considera que imparten contenidos relacionados con su formación profesional docente, lo que es favorable en cuanto al nivel de satisfacción que pueden alcanzar con su desempeño laboral, para lo cual pueden considerarse debidamente capacitados.

**Tabla 29 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer años	3	13.0
Primero y Segundo años	6	26.1
Segundo y Tercer años	1	4.3
Primer año	2	8.70
Segundo año	4	17.39
Tercer año	4	17.39
No contesta	3	13.04
Total	23	100.0

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

La mayor parte de los docentes encuestados se desempeña simultáneamente en el primer y segundo años de Bachillerato en la institución educativa, y en general la muestra es representativa de las diversas etapas de formación de los estudiantes en el centro, lo que propicia resultados adecuados para la evaluación de la situación.

### 3.2 Análisis de la formación

#### 3.2.1 La persona en el contexto formativo

1 es la menor calificación y 5 la máxima.							
LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	1	2	3	4	5	No Con-testa	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0	4	11	8	0	23
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	3	11	9	0	23
3. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	1	6	6	10	0	23
4. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	1	5	13	4	0	23
5. Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente	0	0	2	16	5	0	23
6. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	1	10	9	3	0	23
7. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica	0	0	4	16	3	0	23
8. Mi formación en TICs me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	2	5	12	4		23
9. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	2	6	8	7		23
10. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	4	10	9		23

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** F. Roberto Cumbal Ligña.

Esta sección del cuestionario se propone determinar criterios de los encuestados en la institución sobre su actividad personal dentro del contexto formativo para la labor docente. Como resumen puede afirmar que la calificación de 4 puntos es la que recibe más aceptación en casi todas las opciones, siendo *Conoce las posibilidades didácticas de la información como ayuda a la tarea docente*, y *Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica* los ítems más puntuados. Con el máximo de puntos posibles (5) el ítem *Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula* es el mejor valorado en total, mientras que los ítems *Mi formación en TICs me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes*, y *La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país*, son las que obtuvieron en la encuesta la mayor cantidad de puntos desfavorables (en la escala de 2), resultando las principales debilidades reconocidas por los docentes en el contexto formativo.

### 3.2.2 La organización y la formación

1 es la menor calificación y 5 la máxima.							
LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN	1	2	3	4	5	No Con-testa	Total
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	1	3	14	5		23
2. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	1	3	10	9		23
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	1	4	6	8	4		23
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	3	16	4		23
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	4	15	3	1	23
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	2	2	13	5		23
7. Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	4	4	12	2		23
8. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos	1	1	6	12	3		23
9. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	1	8	6	7		23
10. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	1	4	11	7		23
11. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	1	5	10	7		23
12. Aplica técnicas para la acción tutorial	0	1	5	10	7		23
13. Analiza la estructura organizativa institucional	0	3	6	10	4		23
14. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	2	5	12	4		23

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** Roberto Cumbal Ligña.

Esta sección del cuestionario se propone determinar criterios de los encuestados en la institución sobre los métodos de organización de la formación profesional y la capacitación en la institución educativa. Como resumen puede afirmar que la calificación de 4 puntos es la que recibe más aceptación en casi todas las opciones, siendo *Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato*, *Analiza el clima organizacional de la estructura institucional*, *Describe las funciones y cualidades del tutor*, *Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución educativa*, *Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos*, y *Diseña planes de mejora de la propia práctica docente*, los ítems que reciben las mayores calificaciones en ese orden. En este caso los ítems con menores puntuaciones (1,2,3,4) presentan poca frecuencia, por lo que no pueden considerarse como problemas significativos en la institución, lo que permite resumir una situación favorable en general respecto a la temática de la organización y formación.

## 3.2.3 La tarea educativa

1 es la menor calificación y 5 la máxima.							
LA TAREA EDUCATIVA	1	2	3	4	5	No Con-testa	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.							
2. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	3	11	9		23
3. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	5	7	11		23
4. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarlos en su solución	0	0	3	11	9		23
5. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	3	13	7		23
6. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	2	10	11		23
7. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas	0	0	1	10	12		23
8. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	4	11	8		23
9. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	4	12	7		23
10. Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	5	9	9		23
11. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	6	10	7		23
12. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	2	9	11	1	23
13. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	1	4	1	10	7		23
14. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	1	7	9	6		23
15. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente	0	2	4	10	6	1	23
16. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	8	10	5		23
17. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	1	2	15	5		23
18. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	3	15	5		23
19. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	4	9	10		23
20. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	3	13	7		23

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** Roberto Cumbal Ligña.

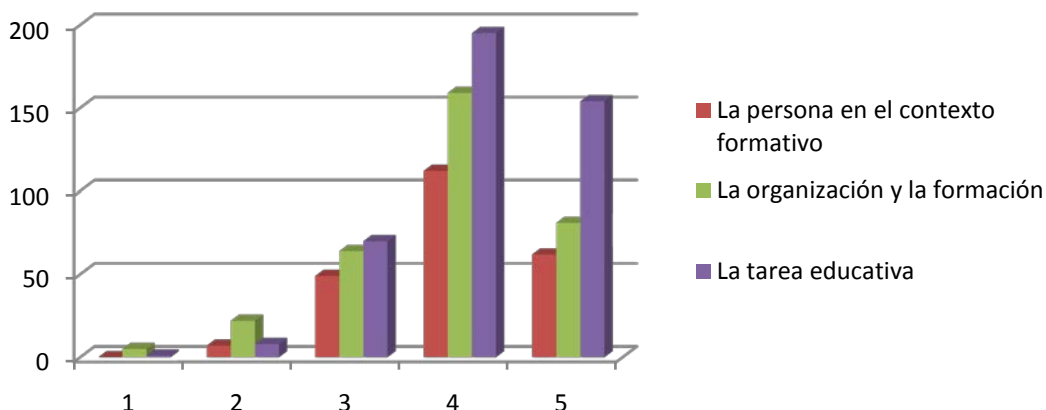
Esta sección del cuestionario se propone determinar criterios de los encuestados en la institución sobre elementos de la tarea educativa que contribuyen a



la calidad de su labor docente. Como resumen puede afirmar que la calificación de 4 puntos es la que recibe más aceptación en casi todas las opciones, siendo *Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje, Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes, Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes, y Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva*, los ítems que reciben las mayores calificaciones en ese orden. La mayor valoración en la escala máxima de 5 puntos corresponde al ítem *Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas*, mientras que en los ítems con menores puntuaciones (1,2,3,4) se presenta poca frecuencia de respuestas, por lo que no pueden considerarse como problemas significativos en la institución, lo que permite resumir una situación favorable en general respecto a la temática de la tarea educativa.

La siguiente tabla y el gráfico muestran un estado comparativo de los resultados alcanzados en el análisis de la formación:

RESUMEN DEL ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	Media obtenida					
	1	2	3	4	5	No contesta
La persona en el contexto formativo	0	7	49	112	62	0
La organización y la formación	5	22	64	159	81	1
La tarea educativa	1	8	70	195	154	2



**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** Roberto Cumbal Ligña.

El indicador de *tarea educativa* es donde se alcanzan las mayores puntuaciones en los valores 4 y 5 (los superiores en la escala), seguido por el de *organización y formación*,

y finalmente por el de *la persona en el contexto formativo*. Como se aprecia, la escala de 4 puntos es la más favorecida por las respuestas de los encuestados en los tres indicadores, seguida por la escala de 5 puntos. Estos resultados arrojan una valoración general positiva de los docentes respecto al análisis de la formación en la institución educativa, pese a lo cual en la interpretación puntual de las preguntas existen situaciones que evidencian debilidades a ser tratadas por una correspondiente propuesta de intervención educativa derivada de la investigación.

### 3.3 Los cursos de formación

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

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Ninguno	8	34.78
De 1 a 5	13	56.5
De 6 a 10	1	4.3
De 11 a 15	0	0.0
De 16 a 20	1	4.3
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** Roberto Cumbal Ligña.

La mayoría de los docentes encuestados afirma que ha asistido a entre 1 y 5 cursos de superación durante los dos últimos años, pero una cifra considerable dice no haber estado en ninguno en esa etapa. De modo que se manifiesta una insuficiencia en la institución en este sentido. La respuesta dada por uno de los docentes en cuanto a que asistió a entre 16 y 20 cursos en ese período de tiempo parece poco creíble.

**Tabla 31 Totalización en horas**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	9	39.1
26-50 horas	2	8.7
51-75 horas	5	21.7
76- 100 horas	0	0
Más de 76 horas	2	8.7
No contesta	5	21.7
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** Roberto Cumbal Ligña.

La mayoría de los docentes encuestados afirma haber totalizado hasta 25 horas en cursos de superación, aunque hay una diversidad de respuestas que alcanzan incluso más de 76 horas, lo que es una cantidad muy alta y difícil de alcanzar en condiciones laborales.

**Tabla 32 ¿Hace que tiempo lo realizó?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	7	30.4
De 6 a 10 meses	3	13.0
De 11 a 15 meses	2	8.7
De 16 a 20 meses	0	0
De 21 a 24 meses	1	4.4
Más de 25 meses	3	13.0
No contesta	7	30.4
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"  
**Autor:** Roberto Cumbal Ligña.

La mayoría de los docentes encuestados afirma haber pasado cursos de superación hace un tiempo de 1 a 5 meses. Pero igual cantidad no contesta la pregunta, lo que deja abierta la incertidumbre en este aspecto. Hay docentes que afirman no haber recibido cursos desde hace más de 2 años, lo que resulta una debilidad de la institución educativa en este aspecto.

**Tabla 33 ¿Este curso lo hizo con el auspicio de...?**

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
<b>Gobierno</b>	<b>4</b>	<b>17.4</b>
<b>De la institución donde labora</b>	<b>5</b>	<b>21.7</b>
<b>Beca</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Por cuenta propia</b>	<b>7</b>	<b>30.4</b>
<b>Otro auspicio</b>	<b>7</b>	<b>30.4</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta a docentes de Bachillerato del Colegio "Eduardo Salazar Gómez"

**Autor:** Roberto Cumbal Ligña.

La mayoría de los docentes encuestados afirma haber realizado cursos de superación por cuenta propia, e igual cantidad reconoce haberlo hecho mediante otro auspicio. Las cifras que recibieron cursos desde la institución educativa donde laboran, o desde las estructuras gubernamentales, son menores. En general estos resultados evidencian la necesidad de dar una mayor prioridad a los cursos de superación profesional por parte de las instituciones educativas.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### 4.1 Tema del curso

***Formación/capacitación docente para el desarrollo de competencias y destrezas en el uso de las TICs en la actividad educativa.***

#### 4.2 Modalidad de estudio

El curso se desarrollará con la modalidad de **estudios presenciales**, incluyendo el desarrollo de actividades complementarias en modalidad **virtual**.

#### 4.3 Objetivos

- Aprovechar al máximo el potencial educativo de las TICs para alcanzar mayores niveles de motivación, colaboración y aprendizaje de los estudiantes en las aulas.
- Integrar a los docentes de la institución en la vanguardia de la tecnología educativa para formar parte de comunidades de educadores que compartan experiencias en el uso de las TICs en los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Asimilar una metodología de trabajo de avanzada y muy provechosa para la preparación de clases y proyectos de aula, así como para el registro y control de las actividades de los estudiantes.
- Promover la excelencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje que involucra a los docentes del Colegio Técnico Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez”, para asegurar el éxito en la gestión educativa de la institución.

#### 4.4 Dirigido a:

##### 4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios

Los docentes de Bachillerato de la institución educativa, con un nivel de experiencia superior a los 5 años, por lo el curso será de **Nivel Tres**, como nivel formativo de los destinatarios, para desarrollar en ellos aspectos especializados de su desempeño profesional, como el diseño de material didáctico, programación de cursos de aprendizaje para los estudiantes, entre otras tareas.

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

Como requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios se señala, principalmente, el acceso a equipos de computación con conexión a Internet, tanto personales como aportados por la institución educativa que promueve el curso.

#### 4.5 Descripción del curso

La importancia y conveniencia de generar y promover una propuesta de capacitación está relacionada con los alcances y potencialidades del proceso de enseñanza-aprendizaje que se pueda lograr con la inserción y alimentación de conocimientos en los docentes, en este caso en el Colegio Nacional Técnico Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez”.

Es necesario tener en cuenta que la capacitación está enfocada permanentemente a la optimización de recursos técnicos y metodológicos para la consecución de algún propósito, A través de ese proceso se propende a la perfección de conocimientos sobre un área o campo específicos del saber humano. Para un docente, que vive en continuo intercambio de conocimientos y aprendizajes, la capacitación es fundamental, pues los estudiantes se beneficiarán directamente con los procedimientos renovados que aporte el educador en sus sesiones de clase.

La presente propuesta está orientada al diseño de un plan de formación/capacitación sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en las actividades docentes, dada la importancia de que los educadores puedan aplicar esos conocimientos y capacidades en sus estrategias pedagógicas y metodologías didácticas.

Luego de haberse realizado la investigación que demuestra que los docentes del Colegio Técnico Agropecuario “Eduardo Salazar Gómez” no aplican herramientas digitales en sus prácticas educativas -en contraposición con las habilidades de sus alumnos, quienes sí las dominan debido al manejo redes sociales o por la necesidad de consultar información en fuentes virtuales-, surgió la necesidad de crear un programa de capacitación que permita a los docentes capacitarse debidamente para interactuar y aprovechar los recursos digitales en la gestión educativo.

En la actualidad en Ecuador el Ministerio de Educación y organizaciones afines a la enseñanza han invertido cuantiosos recursos en ordenadores, pizarras digitales y medios portátiles para dotar a las instituciones educativas, precisamente en respuesta a las necesidades modernas de estudiantes y docentes para promover una gestión educativa de la mayor calidad. De lo que se trata ahora es que cada docente desarrolle los conocimientos y las habilidades técnicas que le posibiliten incorporar tales recursos tecnológicos a sus clases, y sea capaz de procurar experiencias de aprendizaje interactivas que despierten el interés y la participación activa y efectiva de los estudiantes. Adicionalmente, el docente descubrirá el enorme potencial de las TICs

en cuanto a la organización personal, así como para el manejo de contenidos, el consumo de información, la creación de presentaciones y tutoriales multimedias, y otras muchas formas de interactuar con sus estudiantes en un proceso educativo más dinámico, efectivo y estimulante.

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

En el curso que desarrollarán temas dirigidos a propiciar el conocimiento sobre herramientas para construir un entorno personalizado de aprendizaje, el manejo de redes sociales, microbloggings, blogs, RSS Reader y marcadores sociales (como Diigo, Delicious, Symbaloo). También el uso educativo de YouTube y Vimeo, audiolibros y podcasts, Google Hangout y Skype en el aula, así como la metodología para impartir seminarios online.

#### **4.5.2 Currículo Vitae del capacitador**

El tutor del curso es José Rivera Costales, Director de Contenidos Digitales del CIESPAL-Ecuador, experto en e-learning, Licenciado en Comunicación Social por la Universidad Central del Ecuador, Diplomado en Comunicación de Ciencia, y actualmente candidato a la Maestría de Comunicación en Ciencia y Tecnología. Trabajó en el “Diario Hoy” en las secciones de Economía y Actualidad; condujo varios programas de ciencia y tecnología en la radio de la Universidad San Francisco; fue Director de Noticias del Canal TVS en Riobamba; ha sido editor de contenidos en los portales multimedias 106.com y Canal-tecnologico.com.; también editor del periódico digital “Al día” y redactor de la sección de Tecnología del mismo medio de comunicación. Es asesor de estrategias digitales 2.0 de varias empresas y capacitador de CIESPAL para temas de Nuevas Tecnologías y Radio Digital. Es Jefe del área de Contenidos Digitales de CIESPAL y responsable de la estrategia digital de dicha institución. Es docente en la Pontificia Universidad Católica y en la Universidad San Francisco de Quito. Representa al Ecuador en el Grupo de Trabajo de Contenidos Digitales Interactivos del proyecto eLAC2010 de la CEPAL. Creador y fundador de la primera red de blogs temáticos en Ecuador. [www.tikinauta.com](http://www.tikinauta.com), así como especialista en Consultoría TICs y e-learning, tanto a nivel técnico como docente.



### 4.5.3 Metodología

Todas las sesiones de formación del curso estarán apoyadas con videos tutoriales y presentaciones multimedia, además de introducir numerosas prácticas y participaciones a través de foros y tutorías de forma que el participante sea siempre protagonista activo de su aprendizaje. Para realizar las actividades prácticas del curso se emplearán herramientas virtuales gratuitas como: Facebook, Gmail, Twitter, Evernote y Dropbox, entre otras, las que en su mayoría solo requieren la creación de una cuenta con el registro de un correo electrónico válido.

### 4.5.4 Evaluación

El curso tendrá una evaluación continua de carácter fundamentalmente práctico, con gran cantidad de análisis de casos y ejercicios, ya que la finalidad principal es que los estudiantes sean capaces de poner en práctica los conocimientos teóricos en situaciones específicas concretas. El componente más importante de la evaluación será de carácter práctico. Se aplicarán 3 sistemas de evaluación:

- a) **Numérica.** Con puntuación de 0 (ínfima) a 5 (máxima), otorgada por el tutor a un docente según su cumplimiento de los objetivos y requerimientos planteados para cada actividad práctica que se le encomiende.
- b) **Porcentual:** Con criterio desde 25% (ínfimo) a 100% (máximo) otorgado por el tutor a un docente según su asistencia a los 15 encuentros presenciales del curso.
- c) **Cualitativa:** Con criterios en una escala ascendente de MAL, REGULAR, BIEN, aplicados por el tutor al final del curso para evaluar la calidad participativa de un docente, según sus aportaciones y desempeño.

### 4.6 Duración

El curso tendrá una duración total de 60 horas, de las cuales 24 horas serán presenciales, divididas en 6 sesiones diarias de 8 horas cada una, con horario de 09h00 a 17h00, y las 12 horas restantes se consumirán en actividades prácticas dirigidas de forma virtual.

#### 4.7 Cronograma de actividades

Día 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramientas para construir un entorno personalizado de aprendizaje.</li> <li>• Redes sociales.</li> <li>• Microblogging.</li> <li>• Blog.</li> <li>• RSS Reader.</li> </ul>
	Más 2 horas de actividades prácticas virtuales de complementación y consolidación.
Día 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcadores sociales (Diigo, Delicious, Symbaloo).</li> <li>• YouTube para escuelas y Vimeo.</li> <li>• Audiolibros y podcasts.</li> </ul>
	Más 2 horas de actividades prácticas virtuales de complementación y consolidación.
Día 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminarios online.</li> <li>• Google hangout.</li> <li>• Google Drive.</li> </ul>
	Más 2 horas de actividades prácticas virtuales de complementación y consolidación.
Día 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skype en el aula.</li> <li>• Google Alertas.</li> <li>• Poner orden en el correo electrónico: Gmail y uso de etiquetas como sistema de clasificación de contenidos, Dropbox como herramienta de almacenamiento, y</li> </ul>
	Más 2 horas de actividades prácticas virtuales de complementación y consolidación.
Día 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de YouTube EDU para guardar y compartir videos.</li> <li>• Motores de Búsqueda especializados.</li> <li>• Talleres prácticos</li> <li>• Exposición de trabajos</li> </ul>
	Más 2 horas de actividades prácticas virtuales de complementación y consolidación.
Día 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes Sociales: Facebook (Perfiles, Fan page, Grupos, Foros), Twitter (Tendencias).</li> <li>• Talleres prácticos.</li> <li>• Exposición de trabajos.</li> </ul>
	Más 2 horas de actividades prácticas virtuales de complementación y consolidación.
	Más 12 horas de actividades prácticas virtuales de complementación y consolidación.

#### 4.8 Costos

El curso tendrá un costo por persona de 100 dólares más IVA.

#### 4.9 Certificación

Se dará certificación a todos los participantes que hayan cumplimentado las 60 horas de capacitación y hayan obtenido el 70% de la nota de evaluación. El certificado es avalado por centro educativo “Eduardo Salazar Gómez” en convenio con CIESPAL.

#### **4.10 Bibliografía**

Los docentes participantes en el curso no necesitan traer bibliografía, ya que las sesiones serán eminentemente prácticas. Sin embargo, el facilitador proporcionará algunas referencias bibliográficas que permitirán a los participantes revisar los contenidos que se traten en la capacitación.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- El cuerpo docente de la institución educativa está conformado principalmente por varones en su mayoría menores de 51 años (el 65.2%). Sin embargo, a pesar de ser los jóvenes quienes dominan el escenario educativo hay que destacar que no utilizan las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que se ha convertido en una debilidad de la institución para alcanzar la excelencia en su gestión educativa.
- Se puede concluir que en el centro la gestión educativa es compartida entre profesionales de la educación (39.1%) e ingenieros (21.7%), lo que hace indispensable la formación y capacitación de estos últimos en estrategias pedagógicas y metodologías didácticas de avanzada. En general se evidencian muy pobres resultados en la superación de postgrado de todos los profesionales en la institución.
- Aun cuando la mayoría de los docentes encuestados (el 82.6%) coincide en la necesidad de obtener un título de cuarto nivel en su especialización profesional para el ascenso de categoría y mejoras salariales, ellos opinan (el 78.3%) que no se promueven en el centro las posibilidades reales para lograrlo, debido principalmente a obstáculos como la falta de tiempo y los costos elevados de la capacitación.
- La capacitación en el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación (TICs) es el reclamo principal de los docentes en el centro (el 43.5%), evidenciándose que existen actualmente limitaciones reales para llevar a cabo este propósito, dadas por la falta de equipamiento y de conocimientos adecuados para acometer proyectos de capacitación en esa temática.

## Recomendaciones

- Se requiere incentivar a los docentes jóvenes para que estén en constante capacitación en función de la modernización de las técnicas didácticas que emplean en las aulas, incorporando el uso de las TICs a los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como estimular a los que no son titulados en educación a capacitarse en los contenidos pedagógicos y didácticos, para que alcancen una mayor profesionalización y resultados en su gestión educativa en la institución.
- Es preciso definir la planeación de acciones en la institución en base al análisis de su matriz FODA, para aprovechar sus oportunidades y fortalezas (como es en este caso la existencia de una plantilla docente integrada por profesionales jóvenes) a fin de solucionar sus amenazas y debilidades (como es en este caso la no aplicación de las TICs a la enseñanza).
- En la institución hay que realizar una mayor promoción y estimulación de todos los docentes para que aspiren a alcanzar titulaciones de cuarto nivel, básicamente con postgrados vinculados al ejercicio magisterial, lo que redundará en la calidad de la gestión educativa. La institución debe promover cursos de superación profesional con bajos costos y en horarios y con frecuencias viables, que incentiven la participación de los docentes, a fin de superar la debilidad detectada al respecto, y que limita la disposición de ellos a capacitarse sistemáticamente.
- La capacitación de los docentes en el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) tiene que convertirse en la principal línea de desarrollo profesional en la institución educativa, ya que responde no solo a sus necesidades de gestión, sino al reclamo de su personal académico.
- Se recomienda la elaboración de una propuesta de intervención educativa en la institución como resultado final de la investigación, que se oriente a implementar un curso de capacitación y formación profesional de los docentes de Bachillerato para el uso de las TICs en la actividad pedagógica frente a sus alumnos.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALMEIDA RUIZ, A. (2009). *Guía didáctica, Gestión del Talento Humano*. Loja. Ecuador. Editorial UTPL.
- ARANCIBIA HERRERA, M., MIRANDA, C., PÉREZ, H., & KOCH, T. (2009). *Necesidades de formación permanente de docentes técnicos*. Estudios Pedagógicos.
- BRASLAVSKY, C. (1999). *Formación Docente*. Buenos Aires. Revista Iberoamericana de Educación.
- CAMACHO, H. M., & PADRÓN, M. (2005). *Necesidades formativas para afrontar la profesión docente. Percepciones del alumnado*. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.
- CEBRIAN, M. (1997). *Nuevas competencias para la educación inicial y permanente del profesorado* (Vol. 6).
- CHAVARRÍA OLARTE, M. (2011). *Educación en un mundo globalizado*. México. Trillas.
- DE KETELE, J. M., & ROEGIERS, X. (1995). *Metodología para la Recogida de Información*. Madrid. Editorial La Muralla.
- DE LELLA, C. (1999). [www.oei.es](http://www.oei.es). Recuperado el 03 de 09 de 2013, de <http://www.oei.es/cayetano.htm>
- DOCENTES TÉCNICOS. *Estudios Pedagógicos* (1).
- GARDNER, H. (1995). *Siete Inteligencias. La teoría en la práctica*. Barcelona. Paidós.
- GAIRÍN SALLÁN, J. (2004). *La organización escolar: contexto y texto de actuación*. Madrid. Editorial La Muralla S.A.
- GOLEMAN, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Bogotá. Vergara Editores.
- GONZÁLEZ TIRADOS, R. M., & GONZÁLEZ MAURA, V. (2007). *Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades*. Revista Iberoamericana de Educación. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

- HALL, R. (1983). *Organizaciones: estructura y proceso*. Londres. Prentice-Hall International.
- HERZBERG, F. (1959). *Teoría de Motivación e Higiene*. Disponible en: <http://www.elergonomista.com/herzberg.html>
- HORN, A., & MARFÁN, J. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar*. Valparaíso. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.
- IICA, OEA, & AID. (1965). *Primer Seminario Latinoamericano de Profesores de Extensión Agrícola*. Costa Rica. IICA Centro de Enseñanza Turrialba.
- KOLB, D.A. (1984). *El aprendizaje por experiencia: la experiencia como fuente de aprendizaje y desarrollo* (título en inglés: *Experiential learning: experience as the source of learning and development*). Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.
- La taxonomía de D`Hainaut como herramienta útil para la evaluación del aprendizaje*. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/159619328/La-Taxonomia-de-D-Hainaut>
- LORENZO DELGADO, M. (2004). *La función de liderazgo de la dirección escolar: una competencia transversal*. Madrid. Ediciones de la Universidad de Salamanca.
- MASLOW, A. (1943). *Una teoría sobre la motivación humana* (en inglés: *A Theory of Human Motivation*). Disponible en: <http://www.recursos-humanos.es/motivacion/La-Piramide-de-Maslow/>
- McCLELLAND, D. (1988). *Motivación Humana* (título en inglés: *Human Motivation*) Disponible en: <http://mcclellandrrhh.blogspot.com/>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR. (2012). *Marco Legal Educativo*. Quito. Ministerio de Educación del Ecuador.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR (2012). *¿Qué son los estándares de calidad educativa?* Disponible en: <http://www.educarecuador.ec>
- MORENO BAYARDO, M.G. (2003). *Volumen 1 de Didáctica: Fundamentación y práctica*. Madrid. Editorial Progreso.
- MUNCH, L., GALICIA, E., JIMÉNEZ, S., PATINO, F., & PEDRONI, F. (2011). *Administración y Planeación de instituciones Educativas*. México. Editorial Trillas, S.A.

PAQUAY, L. (2005). *La Formación Profesional del Maestro*. México. Fondo de Cultura Económica.

PRIETO CASTILLO, D. (2004). *La comunicación en educación*. Buenos Aires. Editorial Stella.

SÁNCHEZ NÚÑEZ, J. A. (2001). *El desarrollo profesional del docente universitario*. Madrid. Universidad Politécnica.

Suárez, M. T. (1990). Needs assessment studies. En R. Houston, *Handbook of research on teacher* (págs. 26-31). New York: McMillan.

VEENMAN, S. (1988). *El proceso de llegar a ser profesor: un análisis de la formación inicial. Perspectivas y problemas de la función docente*. Madrid. Narcea.

ZARZAR, C. (2003). *Temas de didáctica*. México. Editorial Progreso S.A.



## ANEXOS



Rectora del Colegio Técnico Agropecuario Eduardo Salazar Gómez  
Dra. Lourdes Naranjo



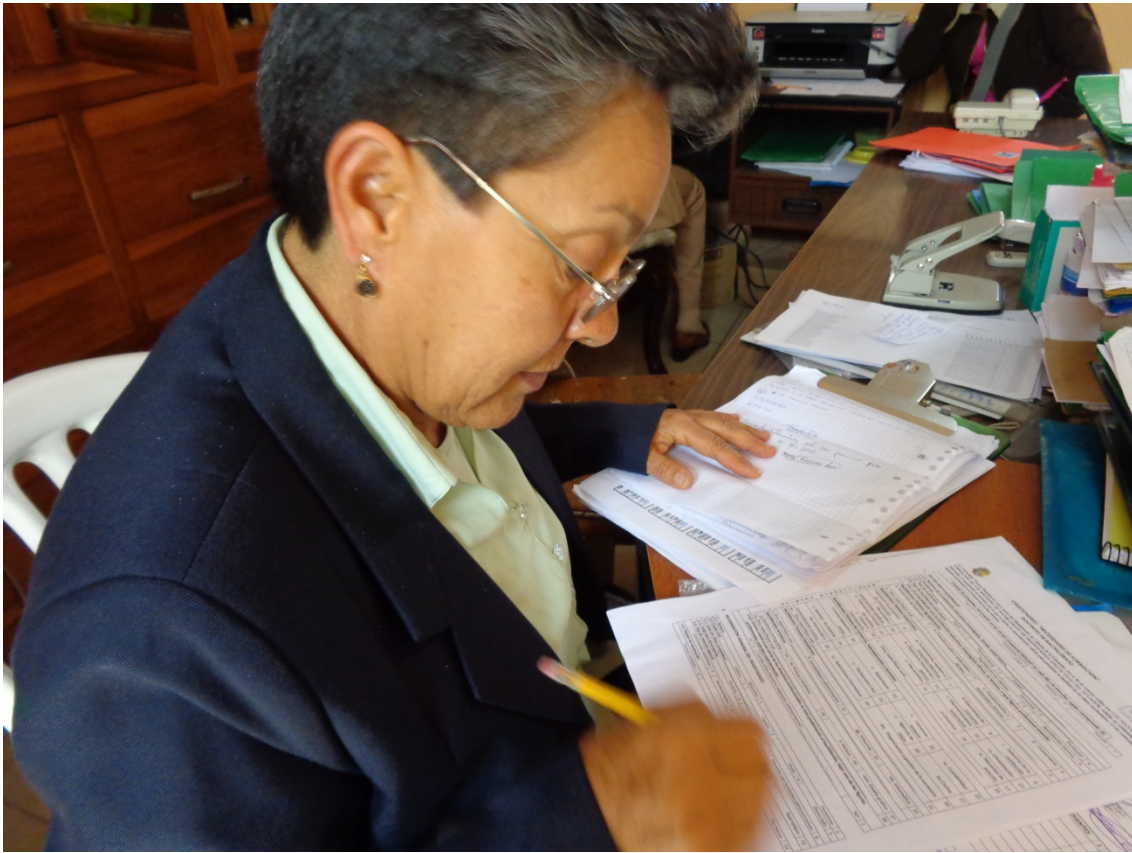
Orientadora Vocacional

Lcda. Elena Flores





Vicerrectora  
MGs Nely Arias



Inspectora  
Lcda Nely Robalino





Docente  
Lic. Nestor Carvajal





Aula de computación





Planta de lácteos



## ANEXO N. 2

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

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

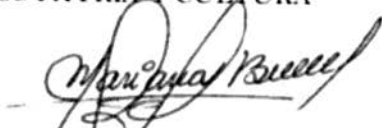
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá 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 Educacional el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado

COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



## ANEXO N. 3


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

Código del investigado

La Universidad Técnica Particular de Loja a través del Departamento de Cátedras de la Educación, con el fin de conocer cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicita su colaboración como informante, el cuestionario es anónimo por lo que su aporte es especialmente valioso para garantizar la fiabilidad de los datos recolectados. El dar contestación al siguiente cuestionario le tomará más de diez minutos.

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

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

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO N. 4



proyecto I 15/01/2013  
Para: frank roberto cumbal ligña

De: **necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.com)** Has movido este mensaje a su ubicación actual.  
Enviado: **martes, 15 de enero de 2013 9:20:00**  
Para: **frank roberto cumbal ligña (robertcumbal@hotmail.com)**

Buenos días  
Franklin

La matriz ha sido receptada, no existe ningun inconveniente con la misma, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
**Investigaciones - educación**  
Universidad Técnica Particular de Loja

(colocar las fotos con pie informativo en cada una)