



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
EDUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, periodo 2012- 2013.

TRABAJO DE FIN MAESTRÍA

AUTORA: Ojeda Cueva, Rosa Aurora

DIRECTOR: Serrano Cueva, Víctor Manuel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Víctor Serrano Cueva.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN.

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, periodo 2012- 2013", realizado por Ojeda Cueva Rosa Aurora, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Ojeda Cueva Rosa Aurora, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría, “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, de la Provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, periodo 2012- 2013”, de la titulación en gerencia y liderazgo Educativo, siendo Víctor Manuel Serrano Cueva, 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 certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Ojeda Cueva Rosa Aurora

Cédula: 1102444740

DEDICATORIA

A Dios, que me ha dado la oportunidad de continuar estudiando y mejorar mis conocimientos.

Con todo mi corazón, a mi querida madrecita, mi esposo, a mis anhelados hijos, que han sido parte de este gran sacrificio, además de su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios, para alcanzar esta meta tan importante en mi vida.

Y a todas aquellas personas que de una u otra manera han estado involucrados en esta gran etapa final de mi vida estudiantil.

A mi asesor, Mg, Víctor Serrano Cueva, quien me brindó su apoyo muy valioso y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente trabajo de investigación. Y a todas las personas que de una u otra manera me apoyaron en la realización del mismo.

Es por esto, que este trabajo se lo dedico a ellos, pues en él va plasmado mi esfuerzo al culminar con éxito uno de mis principales objetivos, al ser estos la fuente de mi inspiración.

Rosa Aurora Ojeda Cueva.

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la Virgen Santísima, por haberme permitido continuar con mis estudios.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, que me da la oportunidad de ser un profesional con lo cual poder contribuir a la colectividad y mejorar mis conocimientos en mi ámbito profesional, lo cual me sirve para el trabajo diario y el mejoramiento de la educación de mis alumnos.

A todos nuestros maestros universitarios, por sus conocimientos impartidos, los mismos que nos servirán en un futuro para ejercer de la manera más adecuada nuestra profesión.

A mi director de tesis, Mg, Víctor Serrano Cueva, el mismo que nos ha sabido guiar y orientarnos eficientemente en el desarrollo de esta tesis

También dejo mi reconocimiento de agradecimiento al Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, a sus autoridades, docentes y todo el personal que en él laboran, que me brindaron todo el apoyo desinteresado para realizar las encuestas sobre las necesidades de los docentes.

Rosa Aurora Ojeda Cueva

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Necesidades de Formación	1
1.1.1. Concepto.....	1
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.	1
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	3
1.1.4. Necesidades formativas del docente.	5
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D´Hainaut, de Cox y deductivo).	6
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	10
1.2.1. Análisis organizacional.	11
1.2.1.1. <i>La educación como realidad y su proyección.</i>	11
1.2.1.2. <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i>	12
1.2.1.3. <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i>	14
1.2.1.4. <i>Liderazgo educativo (tipos).</i>	15
1.2.1.5. <i>El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).</i>	17
1.2.1.6. <i>Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan decenal).</i>	18
1.2.2. Análisis de la persona.....	20
1.2.2.1. <i>Formación profesional.</i>	20
1.2.2.1.1. <i>Formación inicial.</i>	21
1.2.2.1.2. <i>Formación profesional docente.</i>	22
1.2.2.1.3. <i>Formación técnica.</i>	22
1.2.2.2. <i>Formación continúa.</i>	23

1.2.2.3.	<i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....</i>	24
1.2.2.4.	<i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación....</i>	25
1.2.2.5.	<i>Características de un buen docente.....</i>	27
1.2.2.6.	<i>Profesionalización de la enseñanza.....</i>	28
1.2.2.7.	<i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.</i>	28
1.2.3.	<i>Análisis de la tarea educativa.....</i>	30
1.2.3.1.	<i>La función del gestor educativo.....</i>	30
1.2.3.2.	<i>La función del docente.....</i>	31
1.2.3.3.	<i>La función del entorno familiar.....</i>	32
1.2.3.4.	<i>La función del estudiante.....</i>	33
1.2.3.5.	<i>Cómo enseñar y cómo aprender.....</i>	34
1.3.	<i>Cursos de formación.....</i>	35
1.3. 1.	<i>Definición e importancia en la capacitación docente.....</i>	35
1.3. 2.	<i>Ventajas e inconvenientes.....</i>	36
1.3. 3.	<i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....</i>	38
1.3. 4.	<i>Importancia en la formación del profesional de la docencia.....</i>	38
CAPITULO 2. METODOLOGÍA.....		41
2. 1.	<i>Contexto.....</i>	42
<i>Gráfico 1 : Tipo de Establecimiento Educativo.....</i>		43
2. 2.	<i>Participantes.....</i>	47
2. 3.	<i>Diseño y métodos de Investigación.....</i>	50
2.3.1.	<i>Diseño de la Investigación.....</i>	50
2.3.2.	<i>Métodos de Investigación.....</i>	51
2. 4.	<i>Técnicas e Instrumentos de Investigación.....</i>	52
2.4.1	<i>Técnicas de investigación.....</i>	52
2.4. 2	<i>Instrumentos de Investigación.....</i>	52
2. 5.	<i>Recursos.....</i>	53
2.5.1	<i>Talento humano.....</i>	53
2.5.2	<i>Materiales.....</i>	54
2.5.3	<i>Institucionales.....</i>	54
2.5.4	<i>Económicos.....</i>	54
2.6	<i>Procedimiento.....</i>	54
CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		56

3.1. Necesidades formativas.....	57
3.2. Análisis de la formación	57
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	57
4.2.2 La organización y la formación.....	71
3.2.3 La tarea educativa.....	77
3.3. Los cursos de formación	82
CAPITULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	85
4.1. CONCLUSIONES	86
4.2. RECOMENDACIONES.....	88
CAPITULO 5. CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE.....	90
5.1. Título de la propuesta	91
5.2. Modalidad de estudios	91
5.3. Objetivos:.....	91
5.4. Dirigido a:.....	92
5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	92
5.4.2 Requisitos didácticos y técnicos que deben poseer los docentes.....	93
5.5. Breve descripción del curso	93
5.5.1 Contenidos del Curso.....	94
5.5.2 Descripción del Currículo Vitae de la tutora que dictará el curso.....	110
5.5.3 Metodología.....	113
5.5.4 Evaluación.....	114
5.6. Duración	115
5.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	116
5.8. Costos	119
5.9. Certificación	119
5.10. Bibliografía.....	119
CAPITULO 6. BIBLIOGRAFIA	122
BIBLIOGRAFIA.....	123
7. ANEXOS	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tipo de establecimiento educativo en la que laboran los docentes.	42
Tabla 2: Tipos de bachilleratos ofrecidos.	43
Tabla 3: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios	44
Tabla 4: Bachillerato Técnico Polivalente.....	45
Tabla 5: Bachillerato Artístico	46
Tabla 6: Gestión por parte de los directivos para crear otra clase de bachillerato.....	46
Tabla 7: Género de los docentes	47
Tabla 8: Estado civil de los docentes	47
Tabla 9: Edad de los docentes.....	48
Tabla 10: Cargo que desempeñan los docentes	49
Tabla 11: Tipo de relación laboral	49
Tabla 12: Tiempo de permanencia en el trabajo	50
Tabla 13 : Nivel Académico más alto que poseen los docentes.....	57
Tabla 14: Su titulación de pregrado tiene relación con ámbito educativo.	57
Tabla 15: Relación del título de pregrado con otras profesiones.....	58
Tabla 16: Titulación de postgrado (4° nivel), y tipo de relación con otro ámbito	59
Tabla 17: Entusiasmo de los docentes por obtener titulación de cuarto nivel.....	59
Tabla 18: En que le gustaría capacitarse	60
Tabla 19: Para Ud. Es importante seguir capacitándose en temas educativos.	61
Tabla 20: Como le gustaría recibir la capacitación.....	61
Tabla 21: Horarios de preferencia para la capacitación de los cursos.....	62
Tabla 22: Temáticas para seguir capacitándose.	63
Tabla 23: Obstáculos que se presentan para no capacitarse.....	64
Tabla 24: Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación	64
Tabla 25. Motivos por los que se imparten cursos de capacitación.....	66
Tabla 26: Aspectos de importancia en los cursos capacitación.....	66
Tabla 27 : Análisis de la persona.	68
Tabla 28 : La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos.....	71
Tabla 29 : Conoce si la institución está propiciando cursos /seminarios.	71
Tabla 30 : Los cursos se realizan en función de: Aéreas de conocimiento.....	72
Tabla 31 : Los directivos de su institución fomentan la participación del	73
Tabla 32 : Análisis organizacional.....	74
Tabla 33: Materias impartidas con respecto a su formación profesional.	77
Tabla 34 : Años de bachillerato en los que imparten las asignaturas.	77
Tabla 35 : Análisis de la tarea Educativa	79
Tabla 36: Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	82
Tabla 37 : Totalización en horas aproximadas.....	82
Tabla 38 : Últimos cursos recibidos	83
Tabla 39 : Auspiciante de los cursos realizados.....	84

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 : Tipo de Establecimiento Educativo	43
Gráfico 2: Tipos de bachilleratos.....	43
Gráfico 3 : Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios	44
Gráfico 4 : Bachilleratos Técnicos Polivalentes ofrecidos	45
Gráfico 5: Bachilleratos Artísticos ofrecidos.....	46
Gráfico 6 : Gestión por parte de los directivos para crear otra clase de bachillerato. ..	46
Gráfico 7: Género de los docentes.....	47
Gráfico 8: Estado civil	48
Gráfico 9: Edad de los docentes	48
Gráfico 10: Cargo que desempeñan los docentes	49
Gráfico 11: Tipo de relación laboral	49
Gráfico 12: Tiempo de permanencia en el trabajo.....	50
Gráfico 13: Nivel de formación académica más alta que poseen los docentes.	57
Gráfico 14: Relación del título de pregrado	58
Gráfico 15: Relación del título de pregrado con otras profesiones	58
Gráfico 16: Relación del título de postgrado	59
Gráfico 17: Le gustaría seguir un programa de formación y obtener un título de cuarto nivel	59
Gráfico 18 : En que le gustaría capacitarse	60
Gráfico 19 : Cree que es importante seguir capacitándose.....	61
Gráfico 20 : Como le gustaría recibir la capacitación.	61
Gráfico 21: Preferencia de los horarios de capacitación.	62
Gráfico 22: Preferencias de temáticas para capacitación.....	63
Gráfico 23: Obstáculos que se presentan para no capacitarse.	64
Gráfico 24: Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación.	65
Gráfico 25: Motivos por los que se imparten los cursos de capacitaciones.....	66
Gráfico 26: Aspectos de mayor importancia en un curso/capacitación.....	67
Gráfico 27: Análisis de la Persona.	70
Gráfico 28: La institución ha propiciado cursos en los últimos dos años	71
Gráfico 29: La institución en la que trabaja, elabora proyectos/cursos/seminarios de capacitación.....	72
Gráfico 30: Cursos que se desarrollan en las diferentes áreas.	72
Gráfico 31: Los directivos fomentan las formaciones permanentes.....	73
Gráfico 32 : Análisis organizacional	76
Gráfico 33: Materias impartidas con respecto a su formación profesional.....	77
Gráfico 34: Años de bachillerato en los que imparten asignaturas.....	78
Gráfico 35: Análisis de la tarea educativa	81
Gráfico 36: Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	82
Gráfico 37: Totalización en horas aproximadas	83
Gráfico 38: Tiempo del último curso.....	83
Gráfico 39: Auspiciante de los cursos realizados.	84

RESUMEN

Esta investigación se basa en las necesidades de formación y capacitación que tienen los docentes de las Instituciones educativas, específicamente los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, periodo 2012 - 2013. El objetivo general es, conocer y analizar las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato en el proceso de actualización y fortalecimiento curricular del Bachillerato.

Se aplicó una encuesta con respuestas múltiples a cuarenta y cuatro docentes de bachillerato elegidos al azar. Los métodos de investigación utilizados fueron el analítico, inductivo, deductivo, estadístico y hermenéutico; mientras que las técnicas utilizadas fueron la observación directa, la encuesta y la entrevista, mediante estas obtuvimos la información.

De esta investigación y estudio se pudo obtener información de las necesidades que tienen los docentes en cuanto a Pedagogía y Didáctica. También se llegó a la conclusión de que la formación y capacitación permanente de los docentes eleva el nivel formativo y mejora las competencias pedagógicas de profesores y estudiantes, además el prestigio de la institución.

PALABRAS CLAVES: Método, instrumento, formación, docentes, necesidades, capacitación.

ABSTRACT

This research is based on the needs of education and training which teachers of educational institutions, specifically high school teachers Technological Institute Mariano Samaniego, in the province of Loja, Cariamanga city, period 2012-2013. The overall objective is to understand and analyze training needs with high school teachers in the process of updating and strengthening Baccalaureate curriculum.

A survey with multiple answers to forty-four high school teachers, randomly chosen. The research methods used were analytical, inductive, deductive, statistical, hermeneutic, while the techniques used were direct observation, survey and interview information obtained through these.

This research study was information needs that teachers have regarding pedagogy and didactics. I also conclude that training and ongoing training of teachers and the educational level rises improving teaching skills of teachers and students, in addition to the prestige of the institution.

KEYWORDS: Method, instrument, training teachers, needs training.

INTRODUCCIÓN

La educación en el Ecuador es la base fundamental para el desarrollo de nuestro país, mejora las condiciones de vida de las personas en cuanto a su formación y capacitación, por esta razón a partir del año 2010, el Ministerio de Educación del Ecuador, se ha visto inmerso en varios cambios curriculares, centrados principalmente en la educación básica y bachillerato, los cuales responden a varias políticas planteadas en el plan decenal. Estos cambios se han iniciado en las prácticas pedagógicas de los docentes a nivel nacional, por lo cual llevan a un mejoramiento de la calidad en la educación. En esta investigación también se plantean varias interrogantes para que los docentes puedan contestar cuáles serían sus necesidades a nivel de bachillerato.

Con la finalidad de enfrentar los nuevos retos de actualización y fortalecimiento curricular, los docentes deben mejorar sus conocimientos del modelo pedagógico constructivista, por lo que se plantea el siguiente tema de investigación: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, durante el periodo 2012- 2013”.

La investigación está estructurada de acuerdo a los siguientes capítulos:

En el capítulo I se desarrolla el Marco teórico que respalda el presente trabajo, además que se establecen las hipótesis, variables y desarrollo de las mismas.

En el Capítulo II se deja claro cuál es la metodología a utilizar, estableciendo el tipo y diseño de la investigación, cuál es la población y la muestra a utilizar, además de los métodos y técnicas que se utiliza.

Dentro del Capítulo III se da el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes, además de la verificación de las hipótesis.

En el Capítulo IV se expone las conclusiones que permiten finalizar con el trabajo y dar las respectivas recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas.

En el Capítulo V se presenta la propuesta sobre un curso de pedagogía y didáctica, fundamentado y justificado.

El presente trabajo tiene una importancia especial, para el Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga, y muy especialmente para sus docentes quienes son el pilar fundamental de la docencia, en vista que a través de la encuesta se va a conocer las necesidades de formación que tienen los docentes de este instituto. Una vez conocidas las necesidades de formación de los docentes, se planificó una propuesta de cursos y talleres que permitan la actualización de sus conocimientos, y con ello la institución tendrá docentes mejor capacitados, mejorando la calidad de educación de esta institución.

Para dar respuesta al problema planteado nos dijimos hacia el centro educativo, donde solicitamos la autorización para realizar y aplicar una encuesta a los docentes donde se hace preguntas que tienen que ver con su nivel de formación, experiencia y necesidad de capacitación continua; una vez realizada se analizó y se procede a realizar una propuesta para ofrecer un curso-taller de pedagogía y didáctica.

Los objetivos propuestos en esta investigación son:

- Conocer y analizar las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga, cantón Calvas, provincia de Loja durante el periodo lectivo 2012-2013.
- Aplicar instrumentos que permitan obtener información referente a los aspectos de formación y capacitación docente.
- Realizar un diagnóstico de las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga, desde el punto de vista de cada docente y la observación del investigador.
- Determinar mediante los cuestionarios aplicados cual es el tema en el que los docentes sienten la necesidad de ser capacitados.

- Diseñar una propuesta sobre un curso de formación para los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, de la ciudad de Cariamanga, sobre un tema adaptado a la necesidad de capacitación de acuerdo a la información obtenida de las encuestas.

El presente trabajo de investigación se lo realizó con el apoyo de la UTPL ya que ellos fueron quienes realizaron el test de preguntas para los docentes; además las autoridades del Instituto facilitaron el acceso a realizar esta encuesta; los temas bibliográficos fueron obtenidos de revistas, libros y páginas electrónicas donde existe abundante información sobre el tema planteado. Fue muy tutorizado y observado por los docentes de la UTPL.

Para la presente investigación se utilizó el método analítico, inductivo deductivo, estadístico y hermenéutico; las técnicas utilizadas en esta investigación fueron la observación directa, las encuestas, la entrevista, y sus instrumentos particulares, además la técnica de la lectura comprensiva, el subrayado, mapas conceptuales y organizadores gráficos.

La encuesta fue aplicada a los docentes de primero, segundo y tercer año de bachillerato, del centro educativo Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, de la ciudad de Cariamanga, se explicó exhaustivamente sobre la temática y como llenar correctamente los formularios.

Al finalizar la investigación y conocer los resultados se presenta también una propuesta, fundamentada y justificada, sobre un curso-taller en base a los resultados obtenidos.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de Formación

1.1.1. Concepto.

Cuando se hace referencia al término "necesidad" de acuerdo a la definición de la RAE (Real Academia Española), este se utiliza para referirse al impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido, o aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir.

Cuando nos referimos al término necesidad en el ámbito educativo, para (Alvárez, 1991), la necesidad podría definirse como aquel estado de cosas entre diferentes miembros de un grupo humano (alumnos, profesores, padres de familia) que refleja una cierta falta de algo, o más afinadamente la conciencia o percepción de que algo falta.

Considerando la necesidad de formación de los docentes de bachillerato en el campo investigativo se está fomentando la capacitación a través de procesos investigativos, actualizaciones permanentes y Fortalecimiento Curricular desde el año 2010, generando en los docentes tareas innovadoras y creativas que permitan desarrollar en los alumnos habilidades y destrezas.

Sin duda, uno de los pilares básicos sobre los que debe sustentarse la calidad de la educación es la necesidad de formación continua de los docentes, actualizaciones a las reformas y adaptaciones a las nuevas situaciones sociopolíticas del país.

Surge la necesidad que exista, una transformación por parte de las unidades académicas y docentes, para mejorar y desarrollar conocimientos que nos permitan una transformación en valores y principios que son tan necesarios en nuestra época.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

De acuerdo a los conceptos emitidos anteriormente, se presentan diferentes tipos de necesidades educativas.

Para Bradshaw (1972), existen cinco tipos de necesidades:

- **Necesidad normativa:** Son las carencias de un sujeto o un grupo respecto a un criterio.
- **Necesidad sentida:** Es la respuesta de los sujetos o grupos a preguntas como: ¿Qué deseas?, ¿Qué te falta?, ¿Qué necesitas?.
- **Necesidad expresada o demanda:** Es la que se detecta en función de un servicio o programa. Se interpreta la demanda como indicador de la necesidad.
- **Necesidad comparativa:** Es la necesidad que sienten aquellos individuos y grupos que no disfrutan de beneficios generalizados entre colectivos similares. Es un problema de necesidad de justicia, de igualdad, de oportunidades, y a las que Moroney (1977), llama "necesidad relativa".
- **Necesidad prospectiva:** Hace referencia a las necesidades que con mucha probabilidad se presentarán en un futuro próximo.

Así mismo, partiendo de los modelos de formación, se distingue dos tipos de necesidades según su procedencia (Colén, 1995).

- **Necesidades del sistema:** Es la formación que el profesorado necesita para implantar una reforma a nivel organizativo y curricular. Son necesidades que pueden no ser compartidas por los propios profesores al venir determinadas por agentes externos.
- **Necesidades del profesorado:** Es la formación basada en las demandas de los propios profesores tanto de forma individual como en equipo.

Partiendo de un modelo de escenarios organizacionales, que se pueden aplicar en cualquier tipo de organización, se podrían describir diferentes tipos de necesidades (Fernández, 1998).

- **Necesidades actuales:** Son propias de la situación actual de la formación continua dentro del escenario histórico-temporal.

- **Necesidades prospectivas:** Son las relacionadas con el futuro rol de la formación continua dentro del escenario histórico-temporal.

- **Necesidades de desarrollo de capacidades y niveles de formación básica-culturales:** Son necesidades de escenarios formativos de capacidades culturales y que se podrían clasificar en:
 - Necesidades de capacidades observables o conductuales (contenidos, procedimientos, procesos, funciones, etc.)
 - Necesidades de capacidades mentales o cognitivas (procedimiento de información, toma de decisiones, planificación y resolución de problemas).
 - Necesidades de actitudes y valores o de transferencia socio-relacional (concienciación, implicación y anticipación)

- **Necesidades de contraste:** Son necesidades de las funciones y perfiles profesionales, a través de un proceso metodológico de verificación de fuentes de información, dentro de escenarios ocupacionales, en los que se desarrolla la actividad profesional de los miembros de la organización.

Respecto a los conceptos emitidos por los diferentes autores sobre los tipos de necesidades, se puede resumir que las diferentes carencias que tienen las personas, pueden presentarse de diferente forma; por lo cual es indispensable poderlas segmentar en pequeños grupos para su tratamiento y resolución. Una vez conocidas estas necesidades, es importante también definir a los grupos sobre los cuales se va a trabajar, pudiendo de esta manera conocer con mayor detalle las distintas necesidades individuales y a partir de ellas poder planificar y dar solución a las demandas o requerimientos planteados.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

Para (Nogales, 1997) “La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades”.

Teniendo en cuenta el concepto anterior para lo que es la evaluación de necesidades, se puede emplear varios conceptos, sin embargo estas

necesidades se podrían definir de acuerdo a tres variables: necesidad entendida como discrepancia; necesidad entendida como deseo o preferencia; y necesidad entendida como déficit. (Suarez, 1989).

La evaluación de necesidades formativas de los docentes, es un proceso sistemático que facilita a las instituciones educativas obtener la información para analizar y valorar situaciones deficitarias, y propiciar la solución de problemas a través del diseño de líneas de intervención socioeducativas, que directamente podrían permitir:

- Centrar la atención sobre la oportunidad de programas de formación en los problemas expresados por los propios docentes, optimizando así el desarrollo de las intervenciones formativas, para que cada uno de los cursos realizados les permitan aumentar sus conocimientos generales y de especialización.
- Justificar y argumentar la toma de decisiones adoptadas en la posterior planificación, pudiendo mejorar de esta forma las planificaciones realizadas por los docentes, de tal forma que al final de las mismas o durante su desarrollo se pueda evaluar si se están cumpliendo los objetivos inicialmente planteados, o en su defecto se puedan ir corrigiendo.
- Tener información válida sobre la situación de entrada de los docentes, facilitándose así la evaluación de los cambios que puedan producirse en los mismos, esto permite que se valore algún déficit de aprendizaje para poner énfasis en esos temas y poder solventarlos.

Una vez realizada la evaluación de necesidades se debe planificar cursos continuos y permanentes basados en los problemas detectados, que permitan al docente superar las falencias y por ende mejorar el nivel de educación en los estudiantes, y al mismo tiempo cumplir los objetivos propuestos tanto por el docente como de la institución.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La detección de necesidades aplicada a la formación, como señala Gairin, (1995), se realiza habitualmente dentro de los llamados planes de desarrollo de recursos humanos.

El diseño y posterior desarrollo de acciones formativas para la docencia, son algo esencial en la mejora de la calidad docente, siempre y cuando dichas acciones satisfagan las expectativas y necesidades del colectivo al cual va dirigido. Para ello, es indispensable realizar un estudio serio de la situación en el que se fundamente las acciones que contribuyan a solucionar los problemas o carencias existentes, un estudio que se base en la identificación y priorización de necesidades (Sánchez Núñez, 2004).

También se considera que el desarrollo profesional de los docentes es un proceso de aprendizaje que se inicia con el establecimiento de metas y el diagnóstico de necesidades como fase previa a la planificación del programa formativo (Dean, 1991).

Detectar las necesidades formativas del profesorado, con el fin de diseñar programas de formación, hace que el estudio de necesidades sea una tarea formativa y el inicio de una evaluación continua para formar a los docentes.

El diagnóstico de necesidades, es por tanto, el punto de partida para el desarrollo profesional del profesorado; el primer paso racional en la planificación de una intervención educativa (Alvira, 2002), y la base del éxito de cualquier proceso formativo (Colén, 1995), que pretenda contribuir a mejorar la calidad de la enseñanza.

La necesidad formativa también se podrían identificar como deseos, problemas, dificultades o carencias y se relaciona con un estado referencial (interno o externo), así como a un estado de percepción de situaciones, de deseos; en definitiva, de reflexión de su propia tarea profesional (Sánchez Núñez, 2004). Esto hace que los docentes sean protagonistas de su formación, implicándose de forma directa en la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las necesidades formativas a lo largo del tiempo también se van convirtiendo en objetivos de formación y desarrollo profesional docente, que permiten analizar y ordenar en función de su importancia las distintas etapas por las que debería atravesar un docente para alcanzar las metas inicialmente planteadas.

En todo proceso formativo hay varios elementos que conforman la interacción entre profesor- alumno, de esta manera de debe analizar varios puntos como el rol del docente, alumno, características del mensaje en los contenidos educativos, las técnicas que posibilitan su trasmisión y las tecnologías como transformadoras de interacciones.

El papel que desempeña el docente en un proceso formativo, es la base del cambio en el aprendizaje, ya que la formación del docente se verá reflejada en una educación de calidad en los estudiantes.

Las acciones del profesor van encaminadas a solucionar los problemas o carencias existentes, identificando las necesidades y priorizando las mismas, para de esta forma convertirse en asesor, motivador, facilitador de recursos, y evaluador de distintos entornos y procesos que el mismo genere.

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

- Modelo de Rosett.

El modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y de elementos varios como el tipo de investigación, considerando tanto fuentes de información y herramientas para la obtención de datos.

(Rossett, 1995), toma en cuenta principalmente la información y la forma de buscarla utilizando herramientas que nos permitan obtenerla y que sea confiable pero sobre todo que pueda solucionar los problemas o dificultades que se presenten en el desarrollo de las actividades diarias.

- **Modelo de Kaufman.**

De acuerdo a (Kauffman, 1982), las etapas en la evaluación de necesidades son:

- Tomar decisiones de planificar.
- Identificar los síntomas de los problemas.
- Determinar el campo de planificación.
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
- Determinar las condiciones existentes.
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Con estos puntos (Kauffman, 1982), interpreta que para una correcta evaluación de necesidades se deberían cumplir ciertas etapas en donde trata de evaluar el entorno del problema y en base a eso poder delimitarlo, teniendo en cuenta las condiciones del entorno para poder planificar y tomar las mejores decisiones para su resolución.

- **Modelo de COX.**

De acuerdo a (Cox, F et al, 1987) en la evaluación de necesidades se pueden distinguir aspectos como:

- La institución objeto del análisis.
- El profesional encargado de la resolución del problema.
- Cómo el profesional y los implicados perciben el problema.
- Contexto social del problema.
- Características de las personas integradas en el mismo.
- Formulación y priorización de los objetivos exploratorio
- Estrategias y tácticas a utilizar.
- Evaluación.
- Modificación, finalización o transferencia del problema objeto del diagnóstico correspondiente.

(Cox, F et al, 1987) considera estos puntos fundamentalmente en su estudio, uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria y con ello poder elaborar o desarrollar una guía para su resolución, pero siempre considerando que la misma no puede basarse en una única variable, sino en el contexto de comunidad o de un grupo de variables.

- **Modelo de D'Hainaut.**

En este caso se identifican 4 dominios según (D'Hainaut, 1977):

- Dominio cognitivo.- Comprende todo lo que hace referencia a la actividad mental de los sujetos, a las operaciones intelectuales que se ponen en marcha en las diferentes tareas escolares.
- Dominio sensible.- Engloba todo lo que hace referencia a la sensibilidad, el desarrollo de la capacidad de emisión y recepción-discriminación de estímulos por parte de los distintos sentidos.
- Dominio afectivo.- Se refiere a todo aquello relacionado con los sentimientos y emociones, a las actitudes y valores.
- Dominio motor.- Consiste en la actividad del cerebro que muestra sus diversos niveles o segmentos.

D'Hainaut, hace referencia a la actividad mental de las personas, sus emociones sentimientos y los valores que se practican a diario en el desarrollo de las actividades escolares de cada individuo.

- **Modelo de enseñanza directa.**

Este modelo centra su atención en el docente que utiliza la explicación y la modelización. De acuerdo a lo que explica (Moreno, 2005), cuando el modelo está centrado en el docente, este debería asumir la responsabilidad de identificar las metas de la clase y asumir el rol de explicar los diferentes contenidos o habilidades a los alumnos. Este modelo puede transcurrir en cuatro etapas:

- Introducción.- El docente trabaja con los estudiantes en lo aprendido anteriormente, y comparte con sus alumnos las metas de lo estudiado además de indicar el valor que eso envuelve.

- **Presentación.-** El docente expone los nuevos conceptos.
- **Práctica guiada.-** En este caso el docente brinda a los alumnos oportunidades para practicar lo aprendido.
- **Práctica independiente.-** Se les permite a los estudiantes que puedan desarrollar habilidades por sí mismos y así estimular la transferencia de conocimientos.

El modelo de enseñanza directa, hace referencia a las características y modelo tradicional, donde el docente ofrecía la clase y el estudiante era el receptor de la misma; sin embargo esta interacción, docente –estudiante, resulta no ser tan fluida o interactiva, hoy en día las clases son diferentes, permitiendo que el estudiante sea independiente, que sea actor del proceso de enseñanza aprendizaje y por lo tanto que desarrolle su propio conocimiento por sí mismo.

- **Modelo de exposición y discusión.**

Este es un modelo que también está orientado hacia el docente, que le permite ayudar a los alumnos a vincular lo aprendido actualmente con lo anterior y a su vez poder relacionar ambos conocimientos, como parte del nuevo aprendizaje. (Ausubel, 1978).

Si bien este es un modelo ampliamente aceptado y utilizado en los planteles escolares del país, debido a que permite enseñar y explicar gran cantidad de contenidos a grupos numerosos de estudiantes, una de sus debilidades es que las posibilidades de interacción entre estudiantes y docentes se ven disminuidas si este modelo no es bien aplicado. (Eggen & Kauchak, 1999).

Considerando lo anterior de acuerdo a lo que señala Ausubel (1978), en este modelo, la clase se podría desarrollar en cinco etapas:

- **Introducción.-** Se plantean las metas y una visión general de aprendizaje.

- Presentación.- El docente expone mediante un organizador y explica cuidadosamente el contenido.
- Monitoreo de la comprensión.- Se evalúa comprensión de los estudiantes a través de preguntas del docente.
- Integración.- Se une la nueva información a los conocimientos previos y se vincula entre sí las diferentes partes de los nuevos conocimientos.
- Etapa de revisión y cierre.- es importantes se resume el tema y se proporcionan conexiones con el nuevo aprendizaje.

Este modelo de exposición, permite que el docente sea un guía, un facilitador del estudiante, el cual crea, expone, construye, combina con sus conocimientos previos utilizando ciertas herramientas como mapas conceptuales y organizadores gráficos para así ayudar a consolidar las nociones y conocimientos adquiridos.

1.2. Análisis de las necesidades de formación.

Una vez establecidas las necesidades de formación, se analizan, y se toman las decisiones en lo referente a estrategias y tecnologías adecuadas. La planificación busca alcanzar objetivos claros y considerarlos en la fase de diseño., a través de lineamientos que permitan descubrir, entender y enfrentar problemas, dando solución mediante la implementación de estrategias incluidas en el proceso de aprendizaje.

McGehee & Thayer (1961), presentan un modelo para considerar las necesidades formativas de la empresa basándose en tres niveles de análisis: organizacional, tarea educativa y análisis personal. (Llorens Gambau, 2008) Considerando estos niveles y su campo de aplicación, bien podrían llevarse al campo de interés de la educación, donde docentes y estudiantes se proponen objetivos y metas a cumplir en una institución.

El análisis de necesidades de formación incluyen la tarea educativa y el análisis de la persona, para lo cual las tareas que se desarrollan se lo debe hacer con responsabilidad a nivel personal y cada uno debe cumplir sus actividades encomendadas.

1.2.1. Análisis organizacional.

El análisis organizacional tal y como era conceptualizado por (Thayer, 1961) se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la institución. Se trata por tanto, de evaluar cómo está funcionando la misma.

Más recientemente, Goldstein (1993), da un nuevo concepto al estudio de componentes que determinan si un programa de formación puede producir una directiva que sea transferible a una institución.

Por tanto, el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes que la integran, es necesario evaluar las metas de la institución a corto y largo plazo.

Teniendo en cuenta estos puntos, resulta de gran importancia para las instituciones, que sus planes previamente sean revisados y planificados en forma precisa, esto debido a las grandes inversiones de tiempo y dinero que ellas utilizan, pudiendo lograr así resultados beneficiosos tanto para los trabajadores como para la competitividad de la institución.

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

Actualmente la educación en nuestro país está presentando cambios eficaces y acelerados especialmente con la llegada de la tecnología. Hoy en día muchas personas buscan información a través de internet y demuestran su deseo permanente de aprender, aunque no en todos los casos, pero aún así se están siguiendo pasos marcados en un sistema educativo que se está modificando, justamente considerando las nuevas tecnologías de la información.

Las docentes sienten la necesidad de capacitarse, pero los métodos tradicionales son cada vez más ineficientes y poco atractivos, los contenidos

resultan poco interesantes y las instituciones cada vez están más burocratizadas. Por ello, muchos docentes se convierten cada vez más en autodidactas esto teniendo en cuenta que hoy en día el acceso es masivo. Con la adquisición de conocimientos en internet y al margen de un proceso formal, en varios casos se están perdiendo pasos o etapas fundamentales en el proceso de aprendizaje cultural, moral y conductual, tal y como expresa el origen de la palabra educación (del latín educere guiar, conducir o educare formar, instruir). Es por esto que los docentes van a seguir siendo un factor fundamental de una sociedad innovadora, en la que sus conocimientos y habilidades, no sólo mejoran la calidad y eficiencia de la educación, sino que también fomentan, que se lleve a cabo la investigación.

La capacitación y formación permanente es un aspecto importante del desarrollo del recurso humano de cualquier sociedad moderna, dado que constituye un motor de crecimiento económico y un instrumento eficaz para abordar las desigualdades.

Además de la inclusión de tecnologías en el ámbito rural e industrial con el fin de desterrar las formas de trabajo tradicionales, uno de los ejes del desarrollo es la incorporación de innovaciones tecnológicas y de aparatos técnicos en la educación. La formación docente ha tenido múltiples cambios, algunos han mejorado, pero otros han tenido un importante retroceso como es el caso de la formación en menos tiempo, lo cual en principio resta calidad, y aunque la educación es un tema a ser considerado por todos, el docente es el núcleo de ella, por lo cual si su formación no es de calidad, la educación no va a ser de calidad.

El maestro enseña en base a la malla curricular o sistema educativo que se da por parte del ministerio de educación, cuando debería haber una educación más amplia, donde se pueda enseñar a los educandos diversidad de estrategias, concepciones y formas de ver la educación, adaptadas a la realidad del entorno.

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

Las funciones de las metas organizacionales según (Daft, 2005), tenemos:

- Exposición de condiciones futuras: Son objetivos que sirven de guía en la etapa de ejecución de tareas o acciones.
- Frente de legitimidad: Los objetivos justifican las actividades de una institución.
- Sirven como estándares: para evaluar las acciones y eficacia de la organización.
- Unidad de medida: Para verificar la eficacia y comprobar la productividad de la organización.

La estructura de los objetivos establece la base de relación entre la organización y su medio ambiente. Es preferible establecer varios objetivos para satisfacer la mayor parte de necesidades de la organización.

Los objetivos deben considerar lo siguiente:

- Pertinentes: Deben estar relacionados con conceptos/principios que forman las bases del aprendizaje y ser pertinentes a ellos.
- Ser claros: No debe haber ambigüedad en las palabras usadas para describir los objetivos y evitar falsas interpretaciones, como por ejemplo apreciar, entender, entre otras ya que su sentido es amplio.
- Flexibilidad: Los objetivos deben ser lo suficientemente flexibles para ser modificados cuando las circunstancias lo requieran, pero esto no implica que no deba cumplirse el punto anterior.
- Medible o mesurable: los objetivos deben ser medibles.
- Realista: los objetivos deben ser factibles de lograrse.
- Coherente: un objetivo debe definirse teniendo en cuenta que éste debe servir a la organización.

Las metas organizacionales pueden darse a:

- Largo Plazo: basados en objetivos estratégicos, por lo que estos sirven para definir cómo será la institución en menos cinco años.
- Mediano plazo: Estos son objetivos que se pueden realizar en menor tiempo que los de largo plazo, y básicamente su función es táctica para seguir el rumbo o modificarlo respecto a la meta de largo plazo.
- Corto plazo: Son objetivos que se realizan en periodos anuales y son individuales u operacionales.

En base a las metas propuestas es necesario establecer objetivos individuales que sean alcanzables y que estén en función de la estrategia que se elija, para que posteriormente, la suma de todos ellos se convierta en un objetivo global, que permita alcanzar las metas de mediano y largo plazo.

Lo principal al fijar metas es saber cuál es el horizonte al que se quiere llegar, que sea eficaz para la institución y en tiempo establecido lograr resultados.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa, constituyen siempre una fuente importante de estrategias didácticas, ya que están íntimamente ligados a la calidad educativa.

El actual sistema educativo considera de suma importancia los materiales y recursos didácticos, tanto para uso del docente como de los estudiantes. En educación los materiales y los recursos se han convertido en elementos necesarios para el logro de los objetivos y contenidos, ya que con ello se pueden desarrollar las distintas actividades de enseñanza aprendizaje.

En general, los recursos y materiales didácticos pueden referirse a todos los elementos que un centro educativo debe poseer, desde el propio edificio a todo aquel material de tipo mobiliario, audiovisual, bibliográfico, una computadora, un proyector en una sala de clases etc, además de elementos secundarios como áreas deportivas salas de esparcimiento y elementos necesarios para el proceso educativo. En una perspectiva diferente, los recursos, son también

aquellas estrategias que el docente utiliza como medios facilitadores de la tarea educativa, referidas tanto a los aspectos organizativos de las sesiones como la manera de transmitir los conocimientos o contenidos.

De todas formas, debemos tener presente la importancia ante todo, del elemento humano, constituido en este caso por él docente y los alumnos y de forma complementaria, por la familia y la propia sociedad.

De este análisis se desprende, que la realidad educativa actual se encuentra inmersa en un contexto determinado y caracterizado por una serie de variables que obligan al equipo de profesores de un centro educativo a diseñar tanto el proyecto pedagógico como el proyecto educativo institucional.

En esta tarea, se define las necesidades y el planteamiento de utilización de los materiales y recursos didácticos que se van a utilizar como recursos necesarios en la actuación pedagógica. Los materiales y recursos didácticos facilitan las condiciones óptimas para que el alumno y el docente, lleven a cabo las actividades programadas, optimizando su desarrollo de aprendizaje en el ámbito educativo.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

Se entiende por "liderazgo", (Bolívar A. , 2010 a). a la capacidad de ejercer influencia sobre otras personas, de manera que éstas puedan tomar las líneas propuestas como premisa para su acción. Esta influencia, no basada en el poder o autoridad formal, se puede ejercer en distintas dimensiones, especialmente en el plano organizativo. Cuando una dirección logra alcanzar consenso y moviliza a la institución en torno a metas comunes; cuando estos esfuerzos van dirigidos a la mejora de los aprendizajes de los alumnos, hablamos de liderazgo educativo pedagógico.

En este sentido, ciertas rutinas administrativas asociadas a la dirección de la institución no forman parte del liderazgo pedagógico. Si bien, en muchos casos, es preciso asegurar la gestión y funcionamiento de la institución, ejercer un liderazgo supone ir más lejos induciendo al grupo a trabajar en determinadas metas propiamente pedagógicas (Bolívar A. , 2010 b).

El trabajo hoy en día en las instituciones educativas implica poseer una apertura y flexibilidad mental abierta al cambio, ya que este cambio también se da al interior y exterior de las instituciones educativas en función de los avances científicos y tecnológicos que influyen en las prácticas cotidianas de la vida.

En la actualidad se requiere recursos humanos con competencias nuevas, novedosas, innovadoras, profesionalizadas y que se estén actualizando constantemente; a las personas que cumplen estos criterios se les acostumbra conferir el don de liderazgo.

Incluimos el estudio dirigido por Carbone (2008), que es un encargo del MINEDUC a la Universidad Alberto Hurtado. En este, gracias a la información aportada por un conjunto de instrumentos aplicados a instituciones educativas, los investigadores caracterizan las prácticas de liderazgo de directores e inspectores, y categorizan diferentes estilos de liderazgo asociados a los resultados de aprendizaje del establecimiento. De esta manera, en el caso del director, se identifican cuatro tipos de liderazgo:

- Participativo
- Democrático
- Autoritario
- Centralista

De estos tipos de liderazgo, los dos primeros están asociados a buenos resultados académicos y centran su atención principalmente al aprendizaje, gestión, planificación, toma de decisiones, asignación de recursos, entre otros, mientras que los dos últimos se asocian a bajos resultados de aprendizaje, dado que tienen su atención centrada en aspectos más administrativos y no tanto académicos.

Haciendo referencia a lo anterior el liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional, como en las políticas públicas. Se encuentra extendida la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad

de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes (Carbone R. , 2008).

Un líder educativo debe ser democratizador, que todos opinen decidan y controlen, poseer capacidad y pensamiento que le permitan indagar, cuestionar y evaluar las consecuencias de sus decisiones, pudiendo de esta forma crear espacios que permitan el desarrollo de su organización, mediante la toma de decisiones y aplicación de estrategias competitivas donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

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

El bachillerato es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

En la ley ecuatoriana antes de 2001, el bachillerato era toda la enseñanza secundaria y comprendía seis cursos dirigidos a estudiantes entre los 12 y los 17 años, inclusive.

Según el Decreto Ejecutivo N° 417 del 31 de marzo del 2011, el nivel de educación de bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria luego de la educación general básica. Su objetivo es brindar a los jóvenes una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guie para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como entes responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en las y los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Los estudiantes cursan por un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por un bachillerato en ciencias el cual le ofrece una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; y un bachillerato técnico el cual ofrece una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales deportivas o artísticas lo cual permite a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento socio-económico.

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

En el ámbito educativo nuestro país ha presentado una serie de reformas y cambios a favor de la educación Ecuatoriana. Uno de estos cambios es la aprobación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el 31 de marzo del 2011.

La presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Existiendo un cambio en el bachillerato en ciencias desde el año 2011, en lo que concierne a los planes y programas de estudio, ya que desde los años setenta, se encuentran desactualizados y es poco pertinente para las actuales necesidades, por lo que se pretende que los estudiantes adquieran aprendizajes básicos comunes mediante los programas de estudio, es así, que el Plan Decenal propuesto hasta el 2015, garantiza una educación nacional con calidad mediante los criterios de equidad, visión intercultural e inclusiva, y mediante enfoque de derechos y deberes tendientes a fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de toda la sociedad ecuatoriana sin distinción alguno, buscando con este un fortalecimiento en el sector educativo de las competencias (saber y saber hacer) de los estudiantes y que la calidad de los servicios educativos mejoren.

El Gobierno Nacional mediante la búsqueda del cumplimiento de sus objetivos, ha reformado la ley el sector educativo que entra en lo propuesto por la llamada “Revolución Ciudadana” que para ello la Asamblea ecuatoriana aprobó la Ley de Educación (LOEI) y posteriormente su reglamentación, en los cuales se regula todo lo referente a deberes, derechos, principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana.

El Plan Decenal de Educación 2006 – 2015 (PDE)

En noviembre de 2006, se aprobó en consulta popular el Plan Decenal de Educación 2006-2015, el cual incluye, como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de la educación. En cumplimiento de esta política, se han diseñado diversas estrategias dirigidas al mejoramiento de la calidad educativa, una de las cuales es la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial. Como complemento de esta estrategia, y para facilitar la implementación del currículo, se han elaborado nuevos textos escolares y guías para docentes. (Fernandez, 2011).

El Plan Decenal para mejorar el sistema de educación en el Ecuador, a tomando en consideración 8 Políticas relevantes, entre las que se encuentran:

- Universalidad de la Educación Inicial de 0 a 5 años
- Universalización de la Educación General Básica de Primero a Décimo.
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura 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 sistema educativo.
- 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 la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

En cuanto a las reformas educativas se ha dado un cambio gigantesco como es los Bachilleratos en Ciencias y Técnico, el plan decenal para diez años en los cuales se han obtenido muchos beneficios como es la actualización de los currículos de educación Básica y Bachillerato, capacitación a los docentes, incentivos y becas a los estudiantes que han obtenido las mejores calificaciones (abanderados) con la reforma de la Ley de Educación y su reglamento en la cual se están dando diferentes cambios tanto para estudiantes como docentes. Así tenemos la creación de la Dirección Zonal, Distritos y Circuitos, en los cuales se descentralizó la educación para que los servicios educativos mejoren.

1.2.2. Análisis de la persona.

Este análisis se focaliza en quién debe ser formado y el tipo de formación requerido, para así determinar competencias de desempeño individual y colectivo, establece que conocimientos, habilidades y actitudes son importantes para desarrollar las tareas, en la mejora continua de la labor docente. Además, permite obtener información real desde el lugar mismo del trabajo y la participación personal de los docentes.

Para analizar a la persona es necesario establecer indicadores de desempeño para medir y determinar la capacidad de los trabajadores para emitir juicios y valorar su desempeño,

Se debe analizar además el tipo de persona, la formación que tiene, su currículo, que antecedentes tiene, y como se desenvuelve en su entorno social para que así tenga una buena acogida por todos los integrantes de la institución.

1.2.2.1. Formación profesional.

La formación profesional en el ámbito del sistema educativo tiene como finalidad la preparación de los alumnos para una futura actividad profesional,

facilitando su inserción y adaptación en ese campo, de tal manera de poder contribuir a su desarrollo personal.

La Formación Profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica, y la cohesión social.

Es importante recalcar que la formación profesional es un logro muy importante ya que las personas mejoran sus posibilidades de proyección propia, y forman parte del desarrollo educacional y formativo de la institución en la cual se desenvuelven, esto se conseguirá con un docente capacitado permanentemente para brindar sus conocimientos a los estudiantes.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La formación inicial de los docentes empieza en las universidades, escuelas universitarias del magisterio y anteriormente institutos pedagógicos. Desde las universidades ya han surgido multitud de experiencias, que hacen evidentes las nuevas tendencias, que deben abarcar los profesores en la etapa de formación inicial, con vistas al desarrollo de su función docente, aludiéndose así mismo, de forma reiterada, a la necesidad de un nuevo modelo de formación del profesorado, y a una formación coherente con ese modelo. (García & Pagán, 1996)

Para elaborar programas de formación adecuados éstos se deben ligar a la propia práctica docente, por lo cual la mayoría de los trabajos realizados están estrechamente relacionadas con la realización de las prácticas docentes (López, 1999).

La formación del docente es un proceso continuo que debe tener como base valores éticos y morales fundamentados, con la finalidad de ser un ejemplo social a seguir; el proceso de formación se enmarca en la grandeza de ser un docente con vocación, y no simplemente ejercer la profesión sin sentido. La universidad es la fuente del saber y la responsable de formar docentes de calidad.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

La formación del profesorado surge como una necesidad social causada por “la progresiva generalización de la educación obligatoria, y el aumento y complejidad creciente de los saberes a impartir en ella”. Esto ha determinado la aparición del “profesional de la enseñanza”, así como de instituciones especializadas en su formación. (Manchas Parras, 2012).

Este hecho pone de manifiesto que cada modelo de formación del profesorado marcará unas prioridades según sus finalidades (Camerino & Buscá, 2001), dependiendo en lo que hagan hincapié los distintos paradigmas y modelos de formación de profesorado llegamos a un modelo de profesor con unas u otras características (García, 1997).

En este punto es preciso adoptar una posición que permita conjugar la idea tratada por el “profesional de la enseñanza” con el paradigma de formación de este profesional más adecuado. Por tanto se justifica la presencia de un modelo de formación basado en la consideración del profesor como investigador reflexivo en el aula, implicado en su actualización y participe de forma responsable en su actuación como agente social (Pascual, 1994).

La formación del docente se da por la necesidad de seguir capacitándose para adquirir nuevos conocimientos, que sean continuos y permanentes, en un proceso innovador, democrático y abierto para todos, ya que el docente es un ente investigador reflexivo, participativo, que desarrolla destrezas, habilidades, y aplicar la metodología adecuada en los educandos, es modelo de los demás, el maestro debe estar formado debido a las exigencias que demanda la sociedad actual. La importancia de tener un docente excelente es básico para tener una educación de calidad.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

En la formación técnica se hace necesario la tarea de mejorar la enseñanza y apoyar la generación de capacidades de formación y de perfeccionamiento de los docentes técnicos, tales como gestionar de manera exitosa ambientes, situaciones y recursos de aprendizaje que permitan responder de forma individualizada a las necesidades de aprendizaje de los alumnos, de manera de

favorecer el desarrollo de sus competencias, mejorar su inserción y condiciones laborales. “Con este fin es preciso comprometer acciones para ofrecer oportunidades consistentes de formación y actualización a los docentes técnicos, no sólo para la formación diferenciada técnico-profesional de nivel medio, sino que también debe incluir la formación técnica de nivel superior, la formación técnica en educación de adultos y la capacitación laboral” (Solange & Alvaréz, 2007).

La formación técnica de los docentes es indispensable debido a que en la actualidad se requiere de conocimientos técnicos competentes para poder desenvolverse eficazmente en los trabajos que desarrollan, tener conocimientos en las nuevas tecnologías, y poder compartir esos conocimientos a los estudiantes, y sean ellos quienes desarrollen esas competencias para la inclusión en el mercado laboral.

1.2.2.2. Formación continua.

En la actualidad, nos encontramos ante el nacimiento y la consolidación de la Sociedad de la Información y del Conocimiento. Esta nueva realidad, que está penetrando de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en el profesorado. A este contexto debemos sumarle la gran heterogeneidad y diversidad del alumnado, reto a los que los docentes han de dar respuesta y afrontar de una forma adecuada. En este marco, el profesorado necesita de nuevos conocimientos y habilidades, de un cambio de actitud y una asunción de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, que requiere procesos de capacitación, en la práctica educativa reflexiva y en equipo. Esta formación debe reconocer claramente el valor de los conocimientos y experiencias que poseen los docentes, promover procesos de investigación-acción como mecanismos de conocimiento de la propia práctica.

La formación continua del profesorado en servicio, debe ser una meta del estado lo cual se debería llevar a cabo a lo largo de toda la práctica docente, tomando a esa misma práctica como eje formativo estructural, puesto que se presenta como una estrategia prioritaria para elevar la calidad de la educación y como un eje esencial en vista del mejoramiento del sistema educativo en general. (Moliner & Loren, 2010).

La formación continua debe darse como un proceso continuo y permanente de conocimientos y habilidades, así como también de valores que permitan el desarrollo y desempeño en la función docente, así como generar estrategias competitivas que sirvan de unión entre la teoría y la práctica, logrando nuevos métodos y técnicas para el cumplimiento de las funciones encomendadas.

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

El desarrollo profesional docente es un concepto amplio y complejo que engloba múltiples significados, procesos y perspectivas. Se debe analizar y comprender como los docentes, en el ejercicio de su función siguen aprendiendo y transforman sus conocimientos en mejoras en sus prácticas educativas, con el objetivo de optimizar los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Se trata de un aprendizaje especializado que condiciona, a su vez, la posibilidad de influir en otros aprendizajes la de los alumnos. Los múltiples análisis e investigaciones siguen planteando grandes retos a todos los agentes educativos. Muchos intentos de reforma educativa han tenido su punto débil en la formación del profesional.

El docente debe buscar y aprovechar oportunidades de aprendizaje a partir de la investigación y reflexión sobre su práctica. No es una tarea fácil dadas las condiciones habituales de aislamiento de su trabajo requiere un componente social que no siempre es fácil de felicitar (Castañeda & Adell, 2011).

Desde el enfoque del desarrollo profesional docente los factores más importantes que influyen en el aprendizaje de los profesores en primer lugar, es la forma en el que el trabajo práctico de la institución educativa lo impulsa al análisis y reflexión y, en segundo lugar, la forma en la que adopta los valores de la comunidad de la que forma parte como docente que tiene necesidad de seguir aprendiendo. La perspectiva instrumental del aprendizaje es muy probable que el docente recién llegado adopte el mismo enfoque tanto del aprendizaje de los estudiantes como de su propio desarrollo como profesional de la enseñanza.

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

Un aspecto fundamental que no puede descuidarse al orientar a futuros profesores hacia el empleo, es su propia preparación, que debe extenderse a todos los ámbitos de su vida personal y profesional. El experto que se dedica a la docencia, adquiere responsabilidades inherentes a su nueva ocupación. En muchos casos, tal vez en la mayoría, su nueva actuación se convierte en la profesión definitiva.

- Formación científica

La formación científica debe ser muy cuidada. El profesor debe poseer amplios conocimientos muy superior a los que ha de transmitir para compensar las pérdidas que inevitablemente se producen en el acto de comunicación del saber. Es conveniente que el profesor esté familiarizado con otros conocimientos relacionados con la materia de su especialidad, así como poseer un buen nivel cultural aún en campos no relacionados con la misma. Esta formación suele adquirirse en los centros de enseñanza, generalmente universitarios, en cuyos planes de estudios no se recogen adecuadamente las disciplinas de tipo pedagógico. (Martínez & Sánchez).

- Formación pedagógica

En lo referente a la formación pedagógica, suele recibirla el futuro profesor una vez graduado en la escuela o facultad correspondiente, mediante cursos de corta duración en los que se incluyen temas de Pedagogía, Didáctica, Psicología de la Educación y Tecnología educativa. Este tipo de cursos son apropiados para las personas que les gusta la docencia.

Pero a veces resultan faltos de adecuación a la problemática real de la educación debido a que los formadores que los imparten, o son teóricos de la pedagogía con desconocimiento de las materias que los alumnos deberán enseñar o son especialistas en dichas materias con escasa o nula formación pedagógica. Suelen ser excesivamente teóricos, dejando al futuro profesor ante el grave problema de transferir los conocimientos adquiridos a las situaciones reales de enseñanza. El tiempo dedicado a estos cursos suele

ser muy reducido, lo que obliga a concentrar excesivamente las materias o a limitarse a realizar una difusión de los conocimientos. (Martínez & Sánchez).

La formación pedagógica, se da en el momento que elige una especialidad en docencia, desde ahí comienza la investigación sobre temas relacionados con la pedagogía, didáctica y más áreas afines, luego se va capacitándose y actualizándose capaz de alcanzar un nivel muy alto, y así poder transmitir esos conocimientos a los educandos, pero sobre todo debe tener un conocimiento certero de adaptar los conocimientos a la realidad de su entorno como también de la malla curricular del Ministerio de Educación.

- **La presentación del currículum mediante informática**

En la actualidad la nueva tecnología obliga a ejercer la creatividad en función de elementos informáticos. Se deben ayudar y apoyar la mente creadora, con el fin de dar respuesta a los desafíos que proyecta la sociedad de la información. Hace muy pocos años, los profesionales presentaban su currículum a mano o a máquina, con presentaciones limpias y esmeradas. (Martínez & Sánchez).

Cada vez con mayor frecuencia, el currículum se presenta vía Internet, mediante correo electrónico, y son cada vez más las empresas e instituciones que poseen sistemas de almacenamiento de datos a los que se accede mediante páginas Web. (Martínez & Sánchez).

En la didáctica de la orientación es cada día más fácil poner al alumno en situación de adquirir conocimientos y realizar consultas elementales a través de la red y elaborar su propio currículum vitae para enviarlo por la misma. Así como presentación de textos e imágenes, que ayudan a realizar con mucha pulcritud y eficacia lo que hasta el día de hoy se realizaba en papel. (Martínez & Sánchez).

Fundamentado lo descrito anteriormente la formación de profesionales de enseñanza en sistemas informáticos, su conocimiento es acorde a la tecnología de la información y la comunicación, actividades técnicas realizadas diariamente, aspectos prácticos del uso de la tecnología, como

eje, para buscar luego un trabajo mediante la elaboración del currículo y propagarlo por estos medios a interesados y enviar a diferentes empresas. Anteriormente lo que el docente solía hacer a mano hoy lo realiza mediante los medios tecnológicos, ya que vivimos en mundo globalizado donde la mayor parte de actividades se realizan aplicando estas herramientas y también sirve como medio de comunicación, necesario hoy en día para una efectiva comunicación dentro de la informática e incluso redes sociales.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Las características de un buen docente son parte primordial en la práctica diaria es por eso que es importante que tenga un buen nivel de instrucción, que sea culto, que demuestre paciencia ante sus estudiantes y compañeros y con las personas que están en su contorno laboral, tiene que ser firme en las decisiones, es importante que tenga astucia, sea ligero, fuerte, y perseverante en lo que desea alcanzar.

El docente debe saber amar su trabajo, comprender el poder que tiene sobre los estudiantes para impartir sus conocimientos, y tener gran responsabilidad con Dios y la sociedad en la que van formar parte los alumnos.

Características:

- El docente tiene que tener vocación ya que es indispensable para el desarrollo de su práctica.
- Debe tener formación pedagógica y académica para desenvolverse con propiedad en la docencia.
- Tener presente la responsabilidad que lleva, el acto de enseñar los contenidos establecidos en el currículo y a la vez los conocimientos en la formación del hombre como persona.
- El docente debe ser un modelo y ejemplo en la formación continua en la tarea que desarrolla.
- Ser un excelente comunicador.

Estas son algunas de las características que debe poseer un docente para desempeñar sus tareas y funciones con eficiencia y responsabilidad frente a los educandos. Además un buen docente va a formar buenos estudiantes que en un futuro se convertirán en pilares fundamentales para el desarrollo de la sociedad que se desenvuelve.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Hoy en día se evidencian muchos cambios sociales, políticos, económicos por lo que el sistema educativo también va adquiriendo modificaciones en la formación estudiantil, y en el desempeño profesional docente, lo que hace que se mejore la formación y se adquieran competencias, para potenciar la actividad pedagógica de profesores y alumnos, para que tengan una visión de formación de eficiencia, eficacia y calidad mejorando el conocimiento y así también la educación de nuestro país pueda cambiar.

Lo que se requiere es lograr una educación basada en el desarrollo de competencias para la solución de problemas que se dan en el quehacer diario teniendo como eje fundamental el avance de los procesos pedagógicos.

La profesionalización se define como el proceso en el cual el docente va alcanzando conocimientos en el transcurso de su formación y las actividades que realiza durante su práctica profesional, le permiten promover y avanzar profesionalmente, adquiriendo conocimiento, que le permitan desarrollar sus capacidades necesarias para el trabajo docente, haciendo uso de las capacidades para resolver problemas.

La formación de los profesores es fundamental para que puedan enfrentarse a la vida diaria, ser profesionales por convicción, que cada uno de los docentes adquiera competencias y conocimientos relacionados en pedagogía y didáctica que le permitan mejorar la enseñanza - aprendizaje.

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

Para (Castañeda & Adell, 2011), desarrollar una capacitación adecuada es necesario que se cumplan con estos requisitos:

- **Conocer la materia:** que está impartiendo, incluido el uso de las TICS en el campo del conocimiento, para aplicarla en las labores diarias y tener un conocimiento consistente de la cultura actual.

- **Mejorar las competencias pedagógicas:** mejorar las habilidades en el campo didáctico, manteniendo la disciplina, y los conocimientos en el ámbito psicosociales mediante los cuales se puedan resolver conflictos, organizar grupos dinámicos de trabajo, y que se apliquen técnicas de investigación científica y de campo.

- **Trabajo docente en equipo:** el bienestar de los docentes y la capacidad de trabajar en grupo mantienen una buena relación, a medida que los equipos adquieren habilidades que les permiten ser más eficaces en los trabajos colectivos, los trabajos se vuelven más ligeros y eficaces, y acrecienta la calidad educativa de los centros.

- **Habilidades adquiridas y conocimiento de nuevos instrumentos para la educación:** uso de las Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), instrumentos audiovisuales, y avance en la tecnología.

- **Características personales:** cada docente tiene su personalidad, es así que el docente tiene que tener vocación, tener ciertos caracteres como madurez, seguridad, autoestima, equilibrio emocional, empatía, imaginación, ya que no todas las personas tienen la capacidad de ser docentes, que presten toda la atención y capacidad de poder impartir los conocimientos a los estudiantes.

- **Licenciatura de 4 años para los maestros:** es un tiempo en el que los docentes adquieren su proceso de formación, pero ante las necesidades de la sociedad es necesario una formación más específica que la están tomando con maestrías, doctorados y PhD en busca de la excelencia académica.

- **Itinerarios de capacitación docente en todas las licenciaturas:** Que habilitan los futuros docentes a ejercer su actividad docente. Actualizarse con cursos de capacitación pedagógica, ya que en la carrera universitaria no

se logra aprender todo lo que el docente debe saber para enseñar y en estar a la par con la innovación científica y tecnológica que amerita la sociedad.

- **Plan de formación continua:** es fundamental seguir capacitándose el docente ya que les permite adquirir competencias básicas, y sobre todo estar siempre actualizados, en temas como:
 - Tecnologías de la información y la comunicación (TICs).
 - Buenas prácticas didácticas
 - Resolución de conflictos.
 - Los componentes emocionales de la inteligencia.

Tener una capacitación en niveles formativos ayuda al profesorado a mejorar sus conocimientos, desarrollar habilidades, que le permitirán aplicarlos en la actividades diarias, también es necesario adquirir competencias tecnológicas que ayudan a la labor educativa, además debe tener conocimiento sobre el uso de audiovisuales que permitan proyectar los temas de clase, utilizar métodos y técnicas cómo llegar al estudiante, realizar dinámicas en grupo para hacer las clases más motivadoras y divertidas, cuando se presentan los conflictos saber cómo solucionarlos mediante la toma de decisiones, la inteligencia emocional nos sirve para guiar nuestra conducta y la forma como motivar a los demás.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

El análisis de la tarea educativa está encaminado a buscar que la educación sea de calidad, que la excelencia sea una de las características primordiales de la educación con docentes excelentes con conocimientos teóricos y científicos acordes a la innovación tecnológica, que la educación brindada a los estudiantes, sea integral en todas las áreas del conocimiento, promoviendo el desarrollo de competencias, capacidades y destrezas para fortalecer una personalidad propia y solidaria, que se fundamente en valores humanos, y pueda continuar sus estudios superiores, forjando un desarrollo integral.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

El gestor educativo es la persona que brinda orientación, liderazgo, dirección estratégica, establece una organización en la institución educativa así como

también a solucionar los problemas y conflictos de la organización evaluando los procesos para el mejoramiento.

La función es dirigir, organizar analizar todos los puntos de vista y toma las decisiones que beneficien no solo a uno, sino al grupo, y todos los componentes de la organización, para cumplir los objetivos personales, grupales, la misión y visión de la institución. para ello busca el personal competente para desempeñar las funciones y suplir las necesidades de la misma, y los supervisa para evidenciar si se está cumpliendo.

El éxito del gestor de la institución, es que permite crecer y tener un reconocimiento importante en la educación ya que está centrada en los procesos adecuados para tener una buena dirección de enseñanza aprendizaje, sin olvidar las relaciones humanas y motivación de las personas que están bajo su mando teniendo una participación democrática institucional.

Un gestor educativo es el centro de la institución, está comprometido con el mejoramiento de está, permitiendo cambios sociales, económicos y políticos de la sociedad, y los desafíos y necesidades de la comunidad y a las expectativas de quienes la conforman. Un gestor educativo es un líder de la organización, de su proyecto educativo y está comprometido con el desarrollo y mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida institucional.

1.2.3.2. La función del docente.

Hoy se identifica al docente como un profesional que propone y orienta las mediaciones con el conocimiento de los distintos saberes, con la formación ético-social del ciudadano, con las posibilidades y retos de la creatividad y la imaginación en todos los campos. La tarea del docente es lograr que los niños y jóvenes aprendan. “En la sociedad, muchas personas y muchas instituciones enseñan, pero el maestro lo hace en cumplimiento de una función específica, en un tiempo y en un espacio socialmente delimitados y reglamentados para su acción.” (Garzón Fabara, 2004).

La función del docente y su relación con el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en todas las

actividades educativas y por una fuerte tendencia a la mundialización económica y cultural, exige de todos los ciudadanos nuevas competencias personales, sociales y profesionales para poder afrontar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la ciencia.

Estamos ahora en una cultura que propone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación que permiten relacionarse entre las personas usando instrumentos tecnificados para realizar nuestros trabajos, y que presenta nuevos valores y normas de comportamiento. Esto tiene una fuerte repercusión en el ámbito educativo.

Existe un cambio bastante fácil para que las personas puedan acceder a cada momento a la información que requieren, disponiendo de los medios necesarios y competencias digitales, como estrategias para la búsqueda, y selección de la información.

Hoy en día el papel de los docentes no es tanto enseñar conocimientos a los estudiantes, si no que aprendan, de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas aprovechando la inmensa información disponible y las herramientas de las TIC, tengan en cuenta las características y les exijan un procesamiento activo de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva memorística de la información (Perez Marquès Graells, 2000).

Existen múltiples recursos para docentes y estudiantes que son muchos, especialmente si se utiliza el internet, para la búsqueda de la información que ayuda a la acción docente, y trabajar en colaboración con otros colegas manteniendo una actitud investigadora en las aulas, y a la vez compartir recursos, observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica en la búsqueda de mejoras educativas acordes a las necesidades actuales.

1.2.3.3. *La función del entorno familiar.*

La familia, es el primer nivel de desarrollo, en un contexto en el que el niño nace y se forma como persona, establece las primeras relaciones con otros y en el que desarrollará una imagen de sí mismo y del mundo que le rodea.

Produciéndose un escenario de relaciones y actuaciones en las que el niño desempeñará un papel protagonista y activo.

Familia es un agrupamiento nuclear compuesto por un hombre y una mujer unidos en matrimonio, con los hijos tenidos en común, que comparten una misma residencia y con funciones delimitadas para cada miembro de esta unidad. Esta concepción de familia no resulta hoy día útil para reflejar la realidad de una institución que ha sufrido importantes transformaciones. Parte de la dificultad en definir la familia deriva de la pluralidad de formas familiares que coexisten en la actualidad: familias nucleares clásicas, familias adoptivas, cohabitación, que han devenido como producto de diversos cambios sociales, económicos, legales, demográficos y culturales. La familia es fundamental en dos aspectos básicos de la vida de las personas:

- En la crianza y educación de los hijos: la socialización Familiar.
- Como fuente de apoyo material y emocional a lo largo de todo el ciclo vida.

La Función de la familia es que se convierte en la primera escuela del niño, donde se aprende los modos para vivir en paz con otros, formándose ética y moralmente, es importante para el desarrollo de los niños, la relación de la familia debe ser estrecha y unida saber llevarse con los demás, la familia tiene la función de ayudar a formar en valores a las personas, que se respeten sus derechos, costumbres tanto en la familia como en el contexto que se desenvuelve.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La función del estudiante está cambiando cada día en un modelo presencial a los ambientes del aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

Los estudiantes que estén comprometidos en el proceso de aprendizaje tienen las siguientes características:

- Responsables por el aprendizaje.
- Motivados por el aprendizaje.

- Colaboradores.
- Estratégicos.

En la educación actual se requiere una práctica educativa, renovadora, para contribuir a la formación integral del individuo.

El estudiante debe asumir la enseñanza como un agente transformador de su realidad y de su entorno. Considero que lo que aprende es como una herramienta que le sirve para la vida y se convierte en una fuente generadora de dudas y preguntas que le permiten una participación activa con cambios de su realidad.

Los estudiantes desarrollan aprendizajes para resolver problemas. Esta capacidad de aprendizaje incluye construir modelos mentales, afectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

El proceso enseñanza aprendizaje constituyen una unidad didáctica y dialéctica, enfocándolos como dos procesos que no se oponen, sino más bien son complementarios.

Si analizamos el enseñar y aprender son dos procesos diferentes. Enseñar hace referencia a las condiciones y acciones docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo, mientras que aprender hace referencia las modificaciones internas del individuo (Aguirre Paucarima, 2013), Delval, (1997).

El proceso de enseñanza debe estar dirigido conscientemente de manera que prepara al individuo para asumir la responsabilidad de su autoformación en el cambiante contexto científico-tecnológico, el desarrollo de habilidades y competencias a lo largo de su vida, se trata pues, de una educación constante que tenga en cuenta promover el desarrollo biológico, cognitivo y social del individuo.

Existen nexos entre la enseñanza y aprendizaje, son procesos didácticos fundamentales para la consecución de los objetivos.

- Enseñar se caracteriza como la parte del proceso que se refiere a la actividad del docente no sólo como fuente de información, sino también como guía, orientador y director que facilita y promueve el aprendizaje de los estudiantes.
- Aprender se caracteriza como la parte del proceso que se refiere a la actividad del alumno para apropiarse del conocimiento. El aprendizaje implica la construcción y reconstrucción de un conjunto de herramientas intelectuales para dar sentido a diversas situaciones de la vida cotidiana.

Enseñar y aprender se condicionan, la enseñanza promueve y produce el aprendizaje, se desarrolla bajo las condiciones específicas que se organizan a través de la enseñanza, es decir, ésta influye sobre el aprendizaje de los estudiantes (Triana, 2010).

Enseñar y aprender son procesos o aspectos complementarios de la evolución de los seres humanos, es un proceso docente educativo directo, que la persona va tomando conciencia de la lógica de sus propias acciones como aprendiz, en la medida que la persona que enseña vaya proporcionándole experiencias de aprendizaje en las diferentes áreas del conocimiento a partir de las aportaciones de la didáctica, la psicología, etc., y de su propia experiencia como docente.

1.3. Cursos de formación

1.3. 1. Definición e importancia en la capacitación docente.

La capacitación es un componente necesario que habilita a los docentes para lograr el mejoramiento de la calidad de la educación, como mecanismo para que los beneficiarios de los servicios educativos puedan alcanzar mejores condiciones de vida tanto familiar como profesional.

La capacitación debe constituirse en una herramienta útil en manos de los docentes. Para ello, debe acompañar de procesos reales y diarios de su

práctica y sus nuevos retos, de modo que puedan comprender los mensajes y aplicar su aprendizaje para resolver problemas que se le presenten en su vida diaria.

Los programas de capacitación se fundamentan en las siguientes reglas generales:

- Promover una renovación metodológica en las diferentes áreas del quehacer docente planeamiento micro-curricular y didáctico, evaluación de logros de aprendizaje, tratamiento a los problemas de aprendizaje, relaciones alumnos-maestros, padres y madres de familia-maestros.
- Mejorar el ambiente a nivel institucional, logrando que las aulas, áreas recreativas y todo espacio utilizado con fines educativos se vuelvan espacios estimulantes donde se practiquen valores, principios, derechos y deberes individual y socialmente positivos. capaces de promover un nuevo cambio social al interior de la comunidad educativa.
- Potenciar el uso adecuado y creativo de los instrumentos curriculares programas de estudio, guías metodológicas, libros de texto, manuales de evaluación y otros recursos como la biblioteca escolar y otros recursos de aprendizaje.
- Desarrollar metodologías participativas que favorezcan aprendizajes significativos en los educandos, de acuerdo con los principios curriculares. (Herdoiza, 1993).

Acotando a lo anterior es muy importante la capacitación, actualización continua y permanente para todos los docentes que forman parte del sistema educativo, que permite mejorar y desarrollar las tareas diarias, que promuevan la práctica de valores, y una renovación en todas las áreas del saber educativo logrando así, aprendizajes agradables en los estudiantes.

1.3. 2. Ventajas e inconvenientes.

El papel de los docentes de capacitarse y actualizar sus conocimientos demanda de nuevos retos que le toca enfrentarse, para ello debe estar

actualizado y capacitado, y no debe estar separado del rol que le toca asumir sobre el papel de educador. Al respecto, los profundos cambios que viven nuestras sociedades, expresados a través de la innovación de las nuevas tecnologías de la información tanto en el proceso educativo como en el de la vida social, la globalización y la reconversión permanente a la cual están sometidas todas las profesiones, existe la necesidad de introducir cambios en los sistemas educativos, aun en aquellos que hasta ahora considerados como exitosos. “El cambio educativo, se da a partir de la experiencia parece indicar que en lugar de seguir insistiendo en su necesidad, sería importante comenzar a reconocer la significativa dificultad que existe para implementar en forma eficaz los cambios educativos” (Tedeusco, 2013)

En este marco, el docente necesita de nuevos conocimientos y habilidades de un cambio de actitud y una pasión de los valores educativos inclusivos para desempeñarse en un nuevo rol, lo cual requiere procesos de capacitación, pero también de una práctica educativa reflexiva y en equipo (Quehacer Educativo, 2013).

Una de las ventajas de la capacitación de los docentes será mejorar las competencias pedagógicas, con la finalidad de optimizar el trabajo educativo, Favorece que las innovaciones pedagógicas que conducen a transformar y adecuar las estrategias metodologías en el planeamiento, desarrollo de los objetivos y contenidos curriculares, para hacer más interesante, relevante y pertinente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La capacitación promueve el aprendizaje activo y reflexivo, así como fortalece la capacidad educativa de los docentes, ayuda al mejoramiento de la calidad de la educación.

Los inconvenientes para capacitarse serían falta de tiempo y recursos, porque no se facilitan los cursos de acuerdo a la especialidad de los docentes.

Los docentes hoy en día necesitan estar actualizados en conocimientos que les permitan enfrentarse a los cambios que se presentan, tanto en lo pedagógico, como en ciencia y tecnología. Esta nueva realidad, que está asimilando de forma progresiva en nuestras aulas, demanda nuevos desafíos en los docentes.

1.3. 3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Los directivos de las instituciones educativas deben diseñar, planificar, organizar cursos formativos, además deben coordinar y ejecutar conjuntamente con los profesores los proyectos que permitan precisar, plantear y documentar una nueva estructura una relación racional y eficiente de los recursos disponibles como (humanos, financieros y tecnológicos), (Moliner & Loren, 2010). Los cursos de capacitación de los docentes deberían ser organizados de la siguiente forma:

- Fomentar que el profesorado reflexione de forma crítica sobre sus propias prácticas, motivándoles a que participe activamente en procesos de evaluación y autoevaluación.
- Incentivar el trabajo en equipo y el aprendizaje conjunto con el intercambio de experiencias educativas.
- Entender el centro educativo como un espacio de convivencia social.
- Red de maestros y maestras compartiendo y facilitando el saber.
- Modalidad de perfeccionamiento a distancia mediante cursos de capacitación virtuales.

El diseño, la planificación y los recursos a utilizarse en los cursos de formación para los docentes deben ser para motivarles a fomentar procesos de evaluación, incentivar el trabajo en equipo, intercambio de experiencias educativas, así como el perfeccionamiento en cuanto a sus conocimientos.

1.3. 4. Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación del docente en el siglo XXI, es el cambio que se debe hacer en nuestros días, la preparación que debe tener el docente para enfrentarse a los retos, actualizando sus conocimientos, habilidades a los nuevos desafíos y el mundo científico tecnológico.

La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente debe asumir como herramienta pedagógica y útil para afrontar los cambios y transformaciones que se presentan en la parte educativa.

La importancia en la formación del docente es una habilidad y capacidad creativa que debe contener un carácter, humano puesto que la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y el hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por su condición lo hace dinámico y a veces un poco difícil. (Moyano, 2011)

La formación se concibe como un conjunto de actitudes y capacidades para ir mejorando desde la reflexión de su propia práctica; se trata que el profesor tenga capacidad de juicio que utiliza en el proceso de toma de decisiones. Con este planteamiento defendemos que el eje fundamental de la formación del profesorado es la propia práctica, de ahí que las estrategias se refieran a ellas. (Acosta, 2006).

La formación del profesional en educación debe ser capacitado en forma continua y permanente para saber responder a las distintas necesidades individuales, grupales e institucionales que en la Institución educativa le presenta en cualquier momento. La autoridad y el respeto al profesor depende en gran medida de la autoridad profesional que este se haya ganado frente a los alumnos, que son quienes lo conocen más de cerca. Las competencias básicas que debe poseer un profesor como profesional de la enseñanza, según (Belando M, 1999), son:

- Estabilidad emocional y seguridad en sí mismo. Autonomía es innegable la gran influencia psicológica que tiene un profesor sobre los alumnos.
- Capacitación de adaptación a situaciones diferentes y apertura ante las distintas opiniones e ideologías. Además su pensamiento creativo. Esto conlleva a una capacidad de cuestionar las diversas teorías, creencias, compromiso en que sus alumnos aprenden a aprender e investigar. (Belando M, 1999).

- Participación, compromiso activo, responsabilidades en las distintas etapas del proceso a desarrollar en la comunidad educativa.
- Formación pedagógica y científica suficiente en su especialidad y una amplia cultura general.
- Un buen conocimiento de la metodología, recursos y técnicas necesarias para el desempeño de su trabajo.
- Capacidad de diálogo y de trabajo en equipo.

La formación docente ayuda al desarrollo de las competencias y el manejo de las destrezas, para influir en el aprendizaje de los educandos, mejorar las habilidades y capacidades que le permiten al profesor desarrollarse e ir desarrollando sus conocimientos para aplicar en las aulas con los estudiantes y brindar una educación de calidad.

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2. 1. Contexto

Este trabajo de investigación se lo realizó en el Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego” de la ciudad de Carimanga, Cantón Calvas, Provincia de Loja, esta institución educativa, se creó en el año 1971 con el nombre de Colegio Particular 5 de Noviembre, posteriormente el 27 de Agosto de 1971, pasa hacer Colegio Municipal, seguidamente el 30 de Julio de 1973, se declara Colegio Fisco-misional Nocturno “MARIANO SAMANIEGO” siendo Rectores el Padre Isaac García y el Hno. Santiago Fernández García, a continuación el 19 de Octubre de 1995, pasa a pertenecer a la UNIDAD EDUCATIVA MONSEÑOR SANTIAGO FERNANDEZ GARCIA, siendo en la actualidad el Rector Dr. Wilson Bravo Ludeña, y según acuerdo No. 3632 del ministerio de educación y cultura de fecha 13-07-98, finalmente es elevado a categoría de INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR “MARIANO SAMANIEGO”, con su especialización en análisis sistemas y administración de empresas. En la actualidad se encuentra registrado en el CONESUP con el No. 11008 de fecha 09-11-2000, también a nivel de bachillerato, y cuenta con las especialidades de Físico-Matemático, Químico-Biológicas, Sociales e Informática.

Institución dónde se aplicó la encuesta.

<i>Institución</i>	<i>Provincia</i>	<i>Cantón</i>	<i>Parroquia</i>
Instituto Tecnológico Mariano Samaniego.	Loja	Calvas	Carimanga
Dirección:	Calle Velasco Ibarra.		

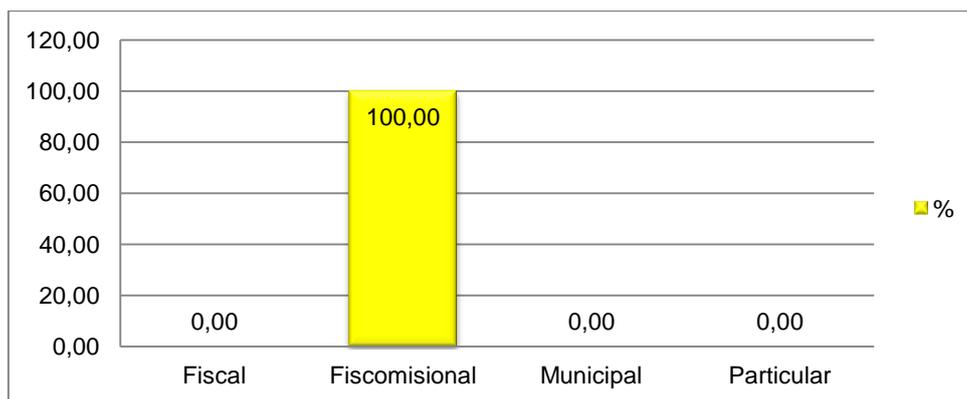
En lo anterior se indica el nombre de la institución educativa donde se llevó a cabo la investigación, el Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, ubicado en el cantón Calvas, provincia de Loja.

Tabla 1: Tipo de establecimiento educativo en la que laboran los docentes.

Tipo de Establecimiento educativo	f	%
Fiscal	0	0,00
Fisco misional	44	100,00
Municipal	0	0,00
Particular	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Mariano Samaniego.

Gráfico 1 : Tipo de Establecimiento Educativo



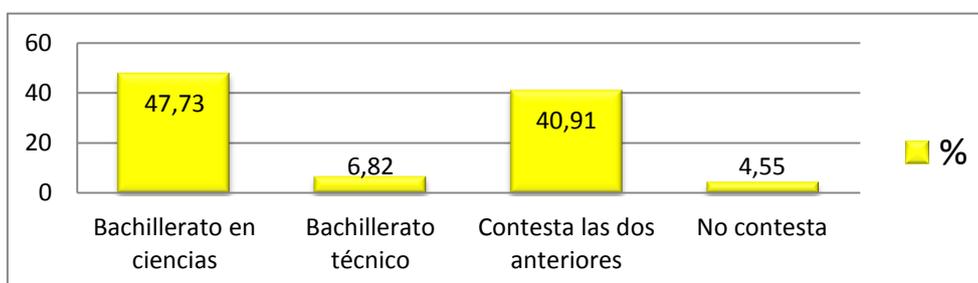
En la tabla 1 gráfico 1, se refiere al tipo de establecimiento educativo en la que laboran los docentes encuestados el 100%, responden que es una institución fisco-misional.

Tabla 2: Tipos de bachilleratos ofrecidos.

Tipo de Bachilleratos	f	%
Bachillerato en ciencias	21	47,73
Bachillerato técnico	3	6,82
Contesta las dos anteriores	18	40,91
No contesta	2	4,55
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Mariano Samaniego.

Gráfico 2: Tipos de bachilleratos.



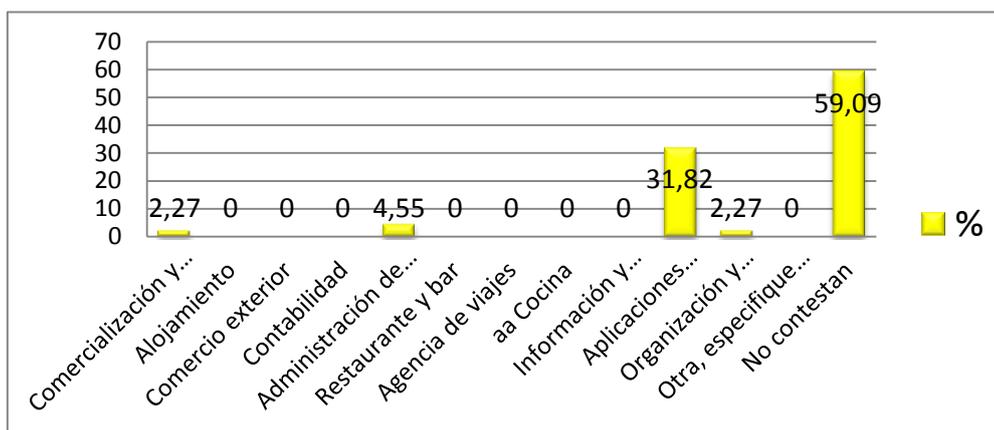
La tabla 2 gráfico 2, indica los tipos de bachillerato que ofrece el Instituto son: bachillerato en Ciencias y técnico, esto se deduce a que la Ley de educación ya no permite la creación de otros tipos de bachillerato.

Tabla 3: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios.

Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios.	f	%
Comercialización y ventas	1	2,27
Alojamiento	0	0,00
Comercio exterior	0	0,00
Contabilidad	0	0,00
Administración de sistemas	2	4,55
Restaurante y bar	0	0,00
Agencia de viajes	0	0,00
Cocina	0	0,00
Información y comercialización turística	0	0,00
Aplicaciones informáticas	14	31,82
Organización y gestión de la secretaría	1	2,27
Otra, especifique cuál:	0	0,00
No contestan	26	59,09
Total	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Mariano Samaniego.

Gráfico 3 : Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios.



Los resultados de la tabla 3, gráfico 3, hacen referencia a las distintas especialidades dentro del bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios, ofertado por el ITMS, en donde un 59,09%, de los encuestados no contestan, esto debido a que los docentes no encuentran dentro de las opciones a contestar las especialidades que consideran que ofrece la institución. Un 31,82% contestan que la institución oferta especialidades en aplicaciones informáticas, lo cual indica que para estos docentes la institución si ofrece esta especialidad. Un 4,55%, contestan que se ofertan especialidades en administración de sistemas, que indica que los docentes de alguna forma saben que la institución tiene una especialidad en este ámbito. Un 2,27%, contestó que se ofertan comercialización y ventas y con el mismo valor de

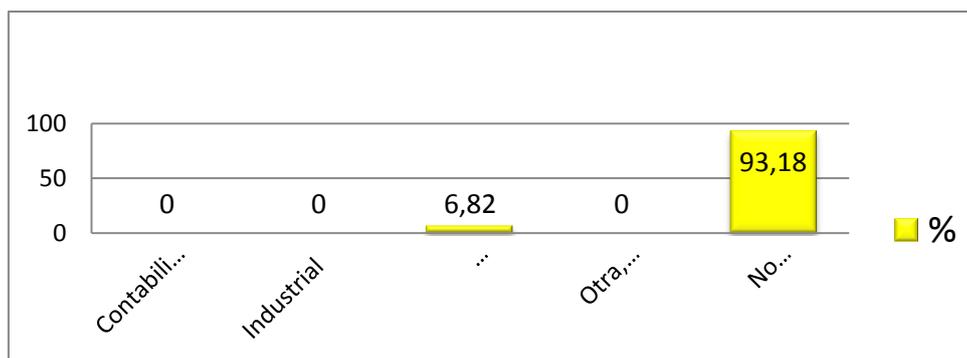
porcentaje para la especialización de organización y gestión de la secretaria. Los resultados de la encuesta reflejan que de todas las especialidades consultadas en este segmento de bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios, solamente cuatro son ofertadas por esta institución, o al menos eso consideran sus propios docentes.

Tabla 4: Bachillerato Técnico Polivalente.

Bachillerato Técnico Polivalente		
	f	%
Contabilidad y administración	0	0
Industrial	0	0
Informática	3	6,82
Otra, especifique cuál:	0	0
No contestan	41	93,18
Total	44	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Mariano Samaniego.

Gráfico 4 : Bachilleratos Técnicos Polivalentes ofrecidos



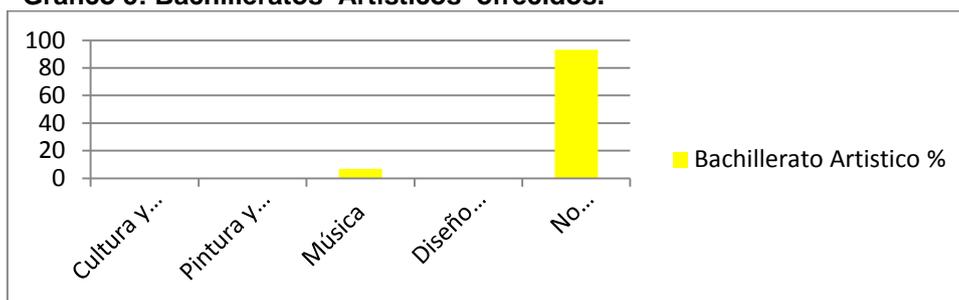
La tabla 4, gráfico 4, hace referencia al bachillerato técnico polivalente. Del total de los encuestados el 93,18% no contestan, esto debido a que ellos consideran que la institución no ofrece este tipo de bachilleratos, mientras que el 6,82%, contestan informática, esto debido a que los encuestados consideran que la institución si ofrece este tipo de bachilleratos. De los resultados obtenidos se puede concluir que la institución no está enfocada en este tipo de bachilleratos técnicos polivalentes, excepto por la especialidad de informática.

Tabla 5: Bachillerato Artístico.

Bachillerato Artístico		
	f	%
Cultura y arte gráfico	0	0
Pintura y cerámica	0	0
Música	3	6,82
Diseño Gráfico	0	0
No contestan	41	93,18
Total	44	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Mariano Samaniego.

Gráfico 5: Bachilleratos Artísticos ofrecidos.



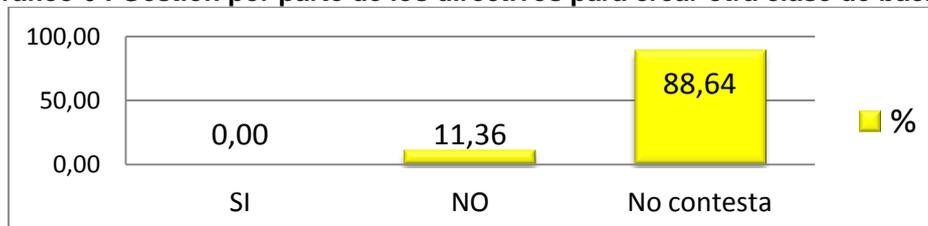
La tabla 5 gráfico 5, hace referencia al Bachillerato Artístico los encuestados no contestan con el 93,18%, se entiende que en la institución no ofrece este tipo de bachillerato a los estudiantes, y el 6,82%, escogen música, pero no como especialidad, sino porque se da como una asignatura.

Tabla 6: Gestión por parte de los directivos para crear otra clase de bachillerato.

Los directivos gestionan diferentes tipos de bachillerato	f	%
SI	0	0,00
NO	5	11,36
No contesta	39	88,64
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 6 : Gestión por parte de los directivos para crear otra clase de bachillerato.



Los resultados de la tabla 6, gráfico 6, hace referencia al conocimiento que tienen

los docentes acerca de la gestión por parte de los directivos, para crear otra clase de bachillerato. De las opciones disponibles un 88,64% no contestan, un 11,36% contestaron que no, y en la opción si un 0%. Estos resultados reflejan que los docentes actualmente no están informados acerca de la gestión, por parte de los directivos para crear nuevos bachilleratos, con lo cual la institución seguirá manteniendo los bachilleratos actuales y enfocándose solamente en los existentes.

2. 2. Participantes

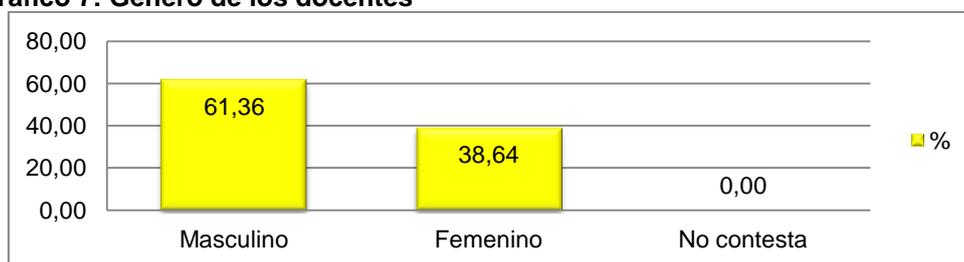
La encuesta estuvo dirigida a 44 docentes del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, los mismos que laboran en primero, segundo y tercero año de bachillerato.

Tabla 7: Género de los docentes.

Género	F	%
Masculino	27	61,36
Femenino	17	38,64
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Colegio Mariano Samaniego.

Gráfico 7: Género de los docentes



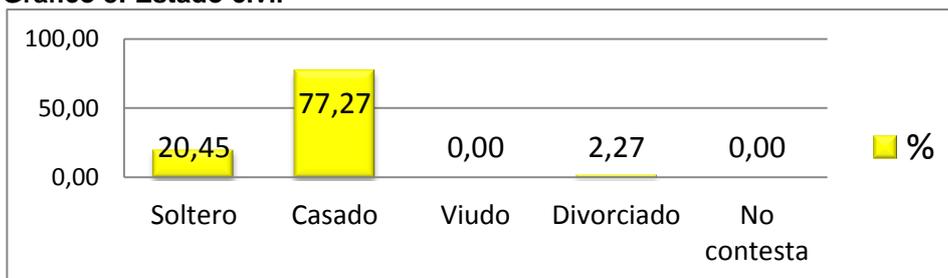
La tabla 7 gráfico 7, hace referencia al género de los docentes, el 61,36%, son varones y el 38,64%, son mujeres, Con lo que puedo concluir, que la docencia en este establecimiento educativo, está representada en mayor número por el sexo masculino.

Tabla 8: Estado civil de los docentes.

Estado civil	f	%
Soltero	9	20,45
Casado	34	77,27
Viudo	0	0,00
Divorciado	1	2,27
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 8: Estado civil



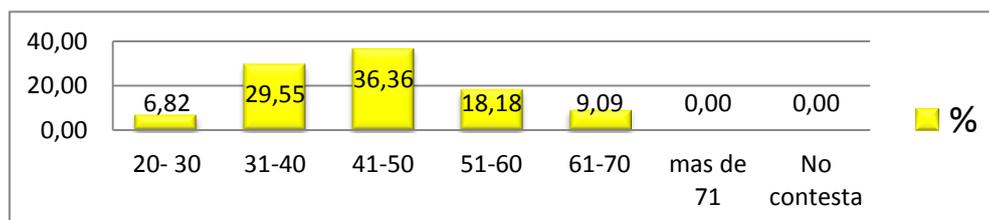
La tabla 8, gráfico 8, hace referencia al estado civil de los docentes, de acuerdo a los resultados obtenidos el 77,27% son casados y un mínimo porcentaje del 2,27 son divorciados. En la cual se puede reflejar un aspecto positivo porque demuestran un buen ejemplo moral desde el punto de vista familiar social y educativo.

Tabla 9: Edad de los docentes

Edad de los docentes	f	%
20- 30 años	3	6,82
31-40 años	13	29,55
41-50 años	16	36,36
51-60 años	8	18,18
61-70 años	4	9,09
más de 71 años	0	0,00
No contesta años	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 9: Edad de los docentes



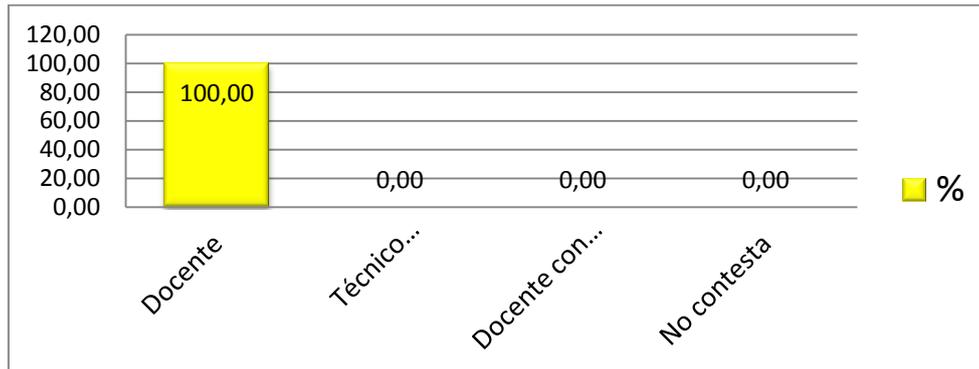
La tabla 9, gráfico 9, indica que el 36.36% de los docentes están en una edad entre 41 a 50 años, y el 29.55% está en una edad entre 31 y 40 años; esto nos indica que existe docentes jóvenes y docentes con amplia experiencia, lo cual le permite a la institución poder contar con un recurso humano importante, tanto para su proyección a futuro, dado que la integración de juventud y experiencia hace que las metas propuestas en cuanto a enseñanza - aprendizaje se cumplan de la mejor manera.

Tabla 10: Cargo que desempeñan los docentes

Cargo que desempeñan	F	%
Docente	44	100,00
Técnico docente	0	0,00
Docente con funciones administrativas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 10: Cargo que desempeñan los docentes



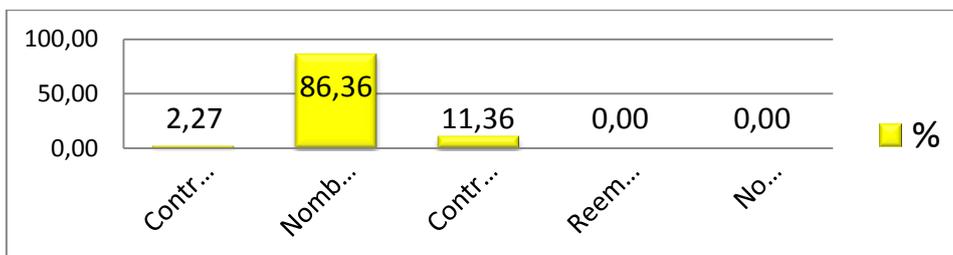
La tabla 10, gráfico 10, se presentan los datos relacionados con el cargo que desempeñan los docentes, el 100% de ellos está dedicado a la docencia en pedagogía, y lo hacen a tiempo completo sin desempeñar otro cargo de tipo administrativo, esto nos demuestra que contamos con vocación para el cargo y con esto mejore la educación.

Tabla 11: Tipo de relación laboral.

Relación laboral	f	%
Contratación indefinida	1	2,27
Nombramiento	38	86,36
Contratación ocasional	5	11,36
Reemplazo	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 11: Tipo de relación laboral



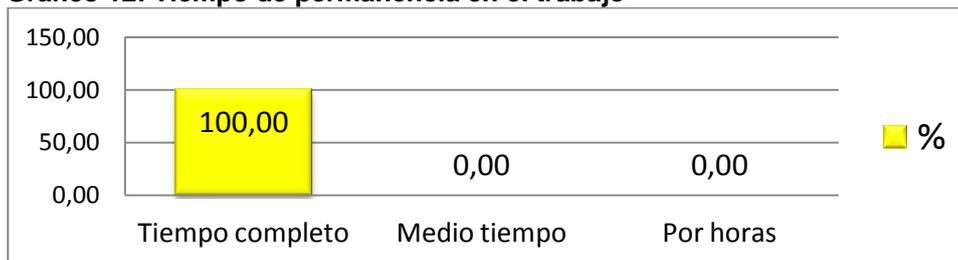
En la tabla 11, gráfico 11, 86.36%, de los docentes tienen nombramiento, eso significa que tienen estabilidad laboral y que pueden dedicarse por completo a su función docente.

Tabla 12: Tiempo de permanencia en el trabajo.

Tiempo de permanencia en el trabajo	f	%
Tiempo completo	44	100,00
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 12: Tiempo de permanencia en el trabajo



En la tabla 12, gráfico 12, se evidencia que el 100%, de los docentes se dedica a tiempo completo a su actividad docente, esto es beneficioso ya que el docente permanece las 8 horas diarias en la institución y cumple sus 40 horas laborales y se dedica por entero a su actividad de educar a sus alumnos.

2. 3. Diseño y métodos de Investigación

2.3.1. Diseño de la Investigación.

La investigación se encuadra en la parte cuantitativa y cualitativa, en la que describe, recoge y analiza datos sobre variables y estudia la relación entre las mismas, es de tipo investigación-acción ya que se recolectan datos de los docentes del Instituto Mariano Samaniego, que se busca la indagación de la

información necesaria para orientar nuestro campo de acción. Posteriormente estos datos son entregados y socializados a los docentes para realizar mejoras en sus áreas donde requieren más conocimiento.

Es descriptivo, ya que se describe con detalle los datos recolectados con respecto a la aplicación del cuestionario, el lugar donde se encuentra ubicado el establecimiento así como las condiciones que presentan sus docentes sus necesidades y sus expectativas.

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

2.3.2. Métodos de Investigación.

- Método Analítico

Se utilizó el método analítico para evaluar y analizar los datos obtenidos e incorporados al marco teórico; además con los datos de la encuesta se realizó el análisis de resultado y la interpretación de los mismos.

- Método Inductivo-Deductivo

Este método fue utilizado al momento de procesar los resultados y la información de las encuestas, ya que nos permitió la observación y clasificación de los hechos para ello se plantea, una hipótesis que estará en la búsqueda de las necesidades en cuanto a la formación y capacitación de los maestros.

- Método Estadístico

Se utilizó el método estadístico siguiendo una secuencia ordenada de análisis de resultados, interpretación cuantificación y la elaboración de tablas y gráficas para su correcta comprensión.

- **Método Hermenéutico**

Nos valimos de este método para obtener la información bibliográfica e identificar la que está acorde a nuestra investigación y además que sea de fuentes originales y con respaldo científico.

2. 4. Técnicas e Instrumentos de Investigación

2.4.1 Técnicas de investigación.

- **Observación directa.** Este instrumento de investigación se utilizó para observar el lugar de campo, donde se ubica la institución educativa, y para evaluar visualmente las necesidades del establecimiento y sus docentes.
- **La Entrevista.** Es la técnica que nos permite entrevistarnos con las autoridades del plantel educativo, así como con los docentes de primero, segundo y tercer año de bachillerato, que vamos a encuestar. Mediante ella solicitamos la autorización a las autoridades del plantel para realizar la investigación y además nos acercamos a los encuestados y se les explicó los términos y objetivos de la investigación.
- **La Encuesta.** Es una herramienta o instrumento que se ha utilizado en la presente investigación ya que mediante ella obtuvimos los datos de manera cualitativa y cuantitativa para su análisis y posterior evaluación.
- **La lectura.** Se utilizó esta técnica para obtener toda la información y la bibliografía necesaria que tenga referencia y relación al tema investigado “necesidades de formativas de los docentes de bachillerato”.

2.4. 2 Instrumentos de Investigación.

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. Es pertinente que haga una breve descripción e indique el objeto que el cuestionario persigue, tras su aplicación al grupo de docentes seleccionados para proporcionar información.

El cuestionario que fue aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento y proporcionado por la UTPL, (con su fiabilidad y validez) para detectar las necesidades formativas y opiniones de los profesores sobre la formación permanente del profesorado, es decir tratamos de buscar qué deficiencias, carencias, problemas y deseos percibidos tienen los profesores en su ejercicio profesional. A través del cuestionario recogemos tanto información cuantitativa como cualitativa para posteriormente realizar el análisis sobre los ítems contestados por los encuestados.

Los datos fueron aplicados a los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la Ciudad de Cariamanga.

La tabulación se realiza en base a los datos de la Matriz de Resultados proporcionada por la UTPL, donde se introduce esta información y posteriormente se analiza y se obtienen los resultados de cada pregunta para su posterior elaboración de cuadros estadísticos y análisis de los resultados.

2. 5. Recursos

Los recursos que se utilizaron en la presente investigación se describen a continuación.

2.5.1 Talento humano.

Los recursos humanos que intervinieron en el proceso de la investigación son: tutores de la UTPL, Rector, Docentes de primero, segundo y tercero año de bachillerato del centro investigado, personas entrevistadas, relacionadas con el área de la educación y la investigadora.

Investigadora	Investigados
Lcda. Rosa Ojeda Cueva	Profesores del ITMS

2.5.2 Materiales.

Se utilizó cuestionarios, fotografías, material didáctico, académico, papel, material de escritorio etc.

2.5.3 Institucionales.

Las instituciones que participaron fueron: Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), y el Instituto Tecnológico Mariano Samaniego.

2.5.4 Económicos.

Los recursos económicos utilizados fueron invertidos en la adquisición de material de consulta, fotocopias, anillados y gastos en los viajes realizados a la institución educativa.

2.6 Procedimiento

Se acudió al Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, de la parroquia Cariamanga, cantón Calvas, para solicitar autorización a fin de realizar la investigación en dicho establecimiento; se presentó la carta enviada por la escuela de ciencias de la educación de la UTPL, al Rector del Instituto, Dr. Wilson Bravo Ludeña, se explicó y resaltó los propósitos y el alcance de la investigación, quien autorizó la pertinencia del tema y concede la autorización, para llevar a efecto el trabajo en este establecimiento. Además indicando la fecha y hora para aplicar las encuestas.

Se aplicó las encuestas a un total de 44 docentes, 27 hombres y 17 mujeres que fueron elegidos al azar; ellos son docentes de primero, segundo y tercer año de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga. El cuestionario consta de 6 preguntas con varios literales de opción múltiple, con un tiempo estimado a ser contestados en 60 minutos.

Una vez contestadas las preguntas del cuestionario se procede a la tabulación y el análisis de los mismos donde se obtienen los resultados y se emiten las

recomendaciones necesarias.

Es importante detallar que la recolección de datos no presentó inconvenientes en la aplicación de los instrumentos de evaluación ni con las fichas de la observación de clase a los docentes, ya que se contó con la predisposición y colaboración decidida de los investigados.

Finalmente, se llevó a cabo la estructura del informe de investigación de acuerdo a los resultados obtenidos por los encuestados y siguiendo los lineamientos de la guía didáctica.

Mediante esta investigación pretendemos determinar las necesidades de formación de los docentes de esta institución, para luego proponer un curso que servirá para el mejoramiento de la capacitación y desarrollo profesional, de todos los docentes investigados.

CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

3.2. Análisis de la formación

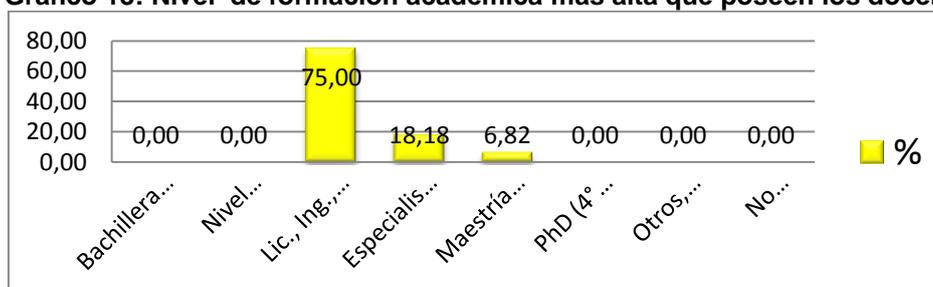
3.2.1 La persona en el contexto formativo

Tabla 13 : Nivel Académico más alto que poseen los docentes

Nivel de formación académica	F	%
Bachillerato	0	0,00
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0,00
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. nivel)	33	75,00
Especialista (4° nivel)	8	18,18
Maestría (4° nivel)	3	6,82
PhD (4° nivel)	0	0,00
Otros, especifique	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego

Gráfico 13: Nivel de formación académica más alta que poseen los docentes.



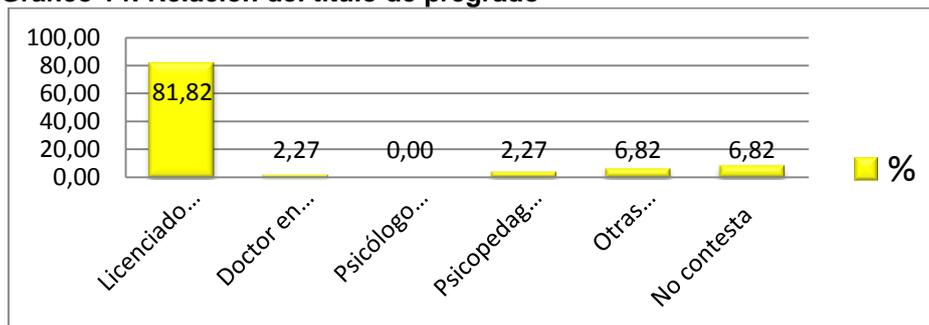
En la tabla 13, grafico 13, se evidencia que el 75% de los docentes tienen título de tercer nivel y el 18,18% son especialista, esto nos da a entender el gran nivel de formación docente que tienen los encuestados a nivel medio, esto implica que es bueno para desarrollar la práctica educativa.

Tabla 14: Su titulación de pregrado tiene relación con ámbito educativo.

Relación del Titulo ámbito educativo	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	36	81,82
Doctor en educación	1	2,27
Psicólogo educativo	0	0,00
Psicopedagogo	1	2,27
Otras especifique	2	4,55
contestan dos veces	1	2,27
No contesta	3	6,82
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 14: Relación del título de pregrado



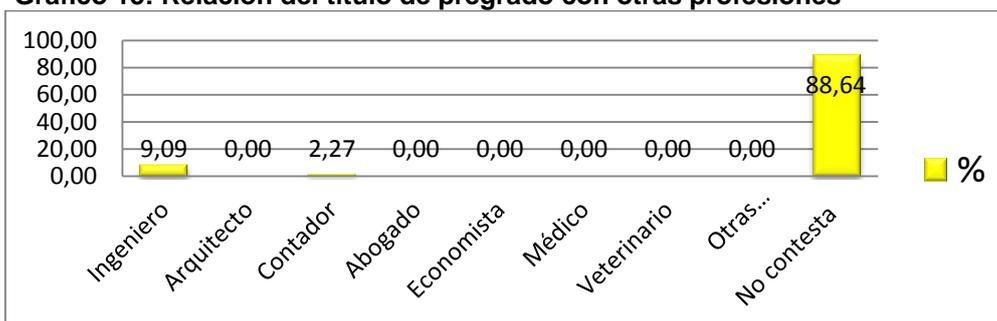
En la tabla 14, gráfico 14, se presentan los datos relacionados con la relación al título de pregrado, en el cual se evidencia que un 81,82%, son licenciados en educación, lo cual es beneficioso ya que su nivel formativo es pedagogía para ofrecer sus funciones en la docencia.

Tabla 15: Relación del título de pregrado con otras profesiones

Otras profesiones	f	%
Ingeniero	4	9,09
Arquitecto	0	0,00
Contador	1	2,27
Abogado	0	0,00
Economista	0	0,00
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otras especifique	0	0,00
No contesta	39	88,64
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 15: Relación del título de pregrado con otras profesiones



En la tabla 15, gráfico 15, se presentan los datos en lo relacionado al título de pregrado con otras profesiones, se evidencia un 88,64%, que no contesta, esto se da porque la mayoría tienen el título de docentes, un 9,09%, son ingenieros y un docente es contador que representa el 2,27%; este resultado es positivo

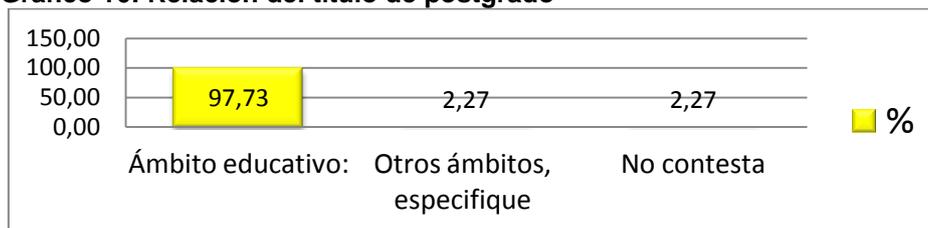
ya que la mayoría son docentes que tienen título en ciencias de la educación y que están formados para educar.

Tabla 16: Titulación de postgrado (4° nivel), y tipo de relación con otro ámbito

Titulación de postgrado	f	%
Ámbito educativo:	43	97,73
Otros ámbitos, especifique	1	2,27
No contesta		
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 16: Relación del título de postgrado



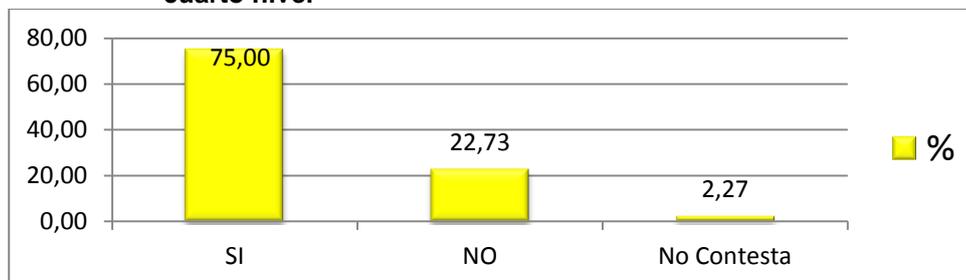
En la tabla 16, gráfico 16, se presentan los datos que tienen relación con el título de postgrado (4° nivel), y tipo de relación con otro ámbito, analizando el 97,73%, opinan que es importante el título de 4to nivel en el ámbito educativo, ya que permite mejorar la calidad de la educación, esto crearía una mejor oferta educativa para atraer a nuevos estudiantes a la institución.

Tabla 17: Entusiasmo de los docentes por obtener titulación de cuarto nivel

Le gustaría seguir un programa de formación y obtener un título de cuarto nivel	f	%
SI	33	75,00
NO	10	22,73
No Contesta	1	2,27
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 17: Le gustaría seguir un programa de formación y obtener un título de cuarto nivel



En la tabla 17, gráfico 17, demuestra los resultados acerca de si le gustaría al

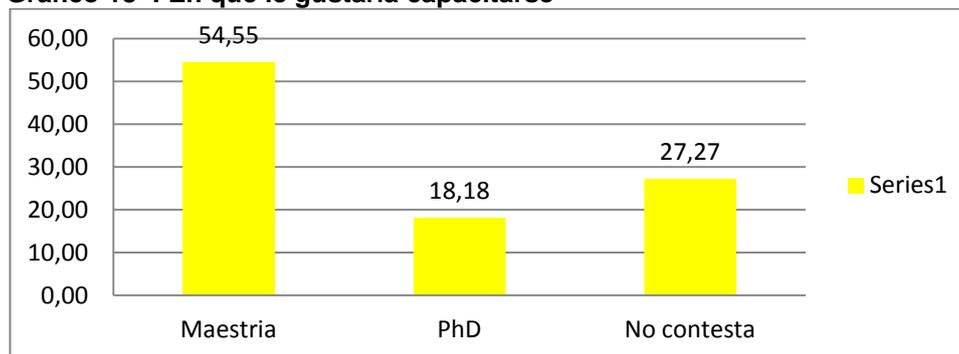
docente seguir un programa de formación y obtener un título de cuarto nivel. El entusiasmo de los docentes por obtener un título de cuarto nivel, es bastante grande ya que el 75% de profesores, si les gustaría realizar un programa de formación para obtenerlo, incluso algunos que ya lo tienen quieren hacer más estudios y obtener otro título, pero siempre dentro del ámbito educativo. Ya que la calidad de la educación mejorará según como alimenten su conocimiento, por tal motivo el docente se ve en la necesidad de optimizar su nivel académico, con la satisfacción de que los únicos beneficiarios serán los estudiantes y tienen entusiasmo por seguirse capacitando. El 22,73%, contestaron que ya cuentan con estudios de especialidad y maestría.

Tabla 18: En que le gustaría capacitarse

En que le gustaría capacitarse	f	%
Maestría	24	54,55
PhD	8	18,18
No contesta	12	27,27
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 18 : En que le gustaría capacitarse



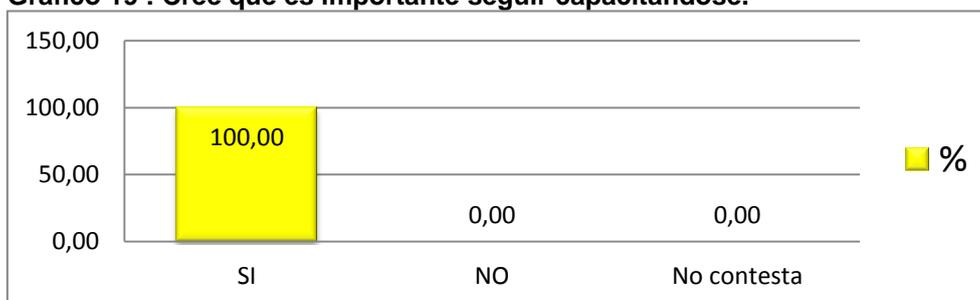
En la tabla18, gráfico 18, nos demuestra los resultados sobre en qué les gustaría capacitarse para obtener un título de cuarto nivel 54,55%, dicen que desean seguir una maestría, mientras que un 18,18%, dicen que quieren seguir un PHD, seguramente que ellos ya tienen un título de maestría, y 27,27%, no responden seguramente que no les interesa seguir capacitándose.

Tabla 19: Para Ud. Es importante seguir capacitándose en temas educativos.

¿Es importante capacitarse?	f	%
SI	44	100,00
No	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego

Gráfico 19 : Cree que es importante seguir capacitándose.



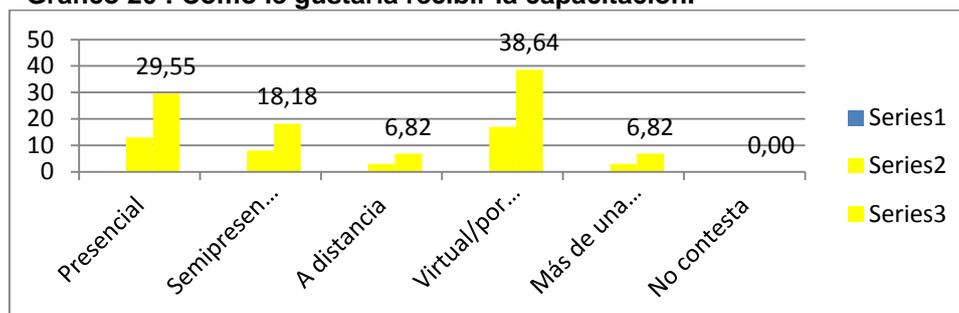
En la tabla 19, gráfico 19, se presentan los datos acerca de la importancia de seguir capacitándose en temas educativos, en el que se evidencia que todos los encuestados están totalmente de acuerdo que actualizar e incrementar los conocimientos es la única forma de crecer profesionalmente para poder desarrollar las destrezas, habilidades y conocimientos en busca del mejor desempeño laboral, ya que para el ser humano el aprendizaje es constante.

Tabla 20: Como le gustaría recibir la capacitación.

Forma de capacitación	f	%
Presencial	13	29,55
Semipresencial	8	18,18
A distancia	3	6,82
Virtual/por Internet	17	38,64
Más de una alternativa de recibir la capacitación	3	6,82
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 20 : Como le gustaría recibir la capacitación.



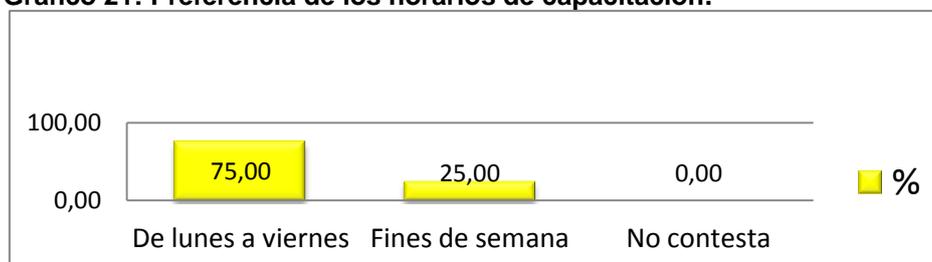
En la tabla 20, gráfico 20, se presentan los datos si le gustaría recibir la capacitación, tienen mayor alcance los cursos se den en forma virtual o por internet con un porcentaje del 43.18%, se puede considerar como una ventaja porque los docentes podrán desarrollar la capacitación desde su propio hogar, y así evitar los molestos traslados que muchas veces terminan siendo factores de retraso y gasto de dinero. Además podrían contar con la posibilidad de efectuar el estudio en los días y horarios que tengan disponible sin descuidar su labor educativa diaria. Pero la tendencia por lo tradicional no cambia, ya que existen docentes que preferirán que los cursos sean dictados por un facilitador y se desarrolle dentro de un aula.

Tabla 21: Horarios de preferencia para la capacitación de los cursos

Horarios de capacitación	f	%
De lunes a viernes	33	75,00
Fines de semana	11	25,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 21: Preferencia de los horarios de capacitación.



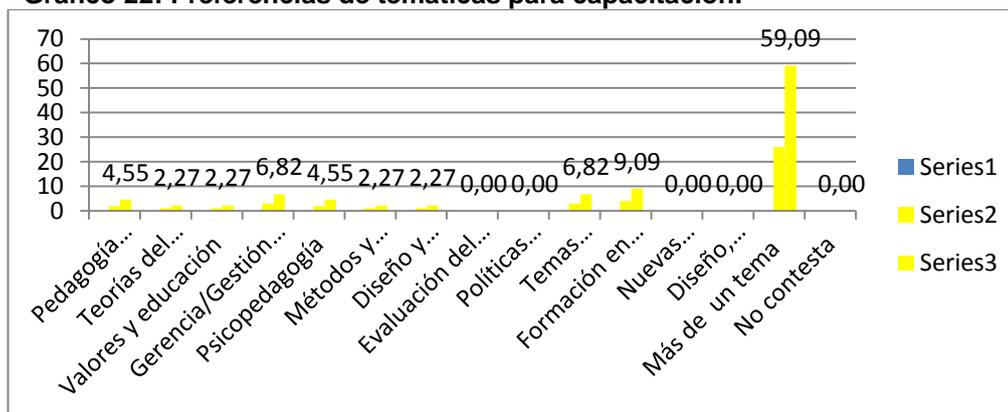
En la tabla 21, gráfico 21, se presentan los datos para conocer los horarios de preferencia para la capacitación de los cursos, los docentes en un 75%, prefieren los horarios de lunes a viernes, ya que se les facilitaría hacer uso de este tiempo ya que los fines de semana se trasladan a sus hogares y se dedican por completo a su familia.

Tabla 22: Temáticas para seguir capacitándose.

Temáticas para capacitación	f	%
Pedagogía educativa	2	4,55
Teorías del aprendizaje	1	2,27
Valores y educación	1	2,27
Gerencia/Gestión educativa	3	6,82
Psicopedagogía	2	4,55
Métodos y recursos didácticos	1	2,27
Diseño y planificación curricular	1	2,27
Evaluación del aprendizaje		0,00
Políticas educativas para la administración	0	0,00
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	6,82
Formación en temas de mi especialidad	4	9,09
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación		0,00
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos		0,00
Más de un tema	26	59,09
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 22: Preferencias de temáticas para capacitación.



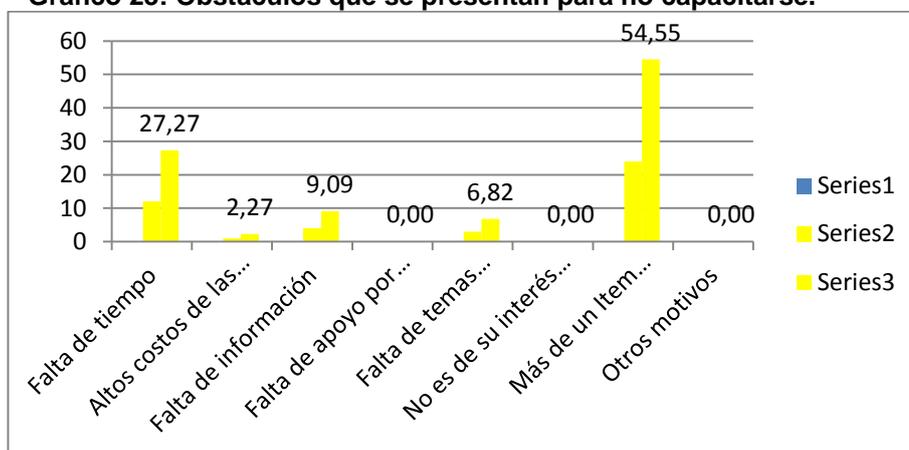
En la tabla 22, gráfico 22, La mayoría de los docentes manifiesta su necesidad de continuar formándose, capacitándose en pedagogía y didáctica, en las TICs, y en temas relacionados con materias de su especialidad a cargo de los docentes.

Tabla 23: Obstáculos que se presentan para no capacitarse.

Obstáculos que se presentan para no capacitarse	f	%
Falta de tiempo	12	27,27
Altos costos de las cursos o capacitaciones	1	2,27
Falta de información	4	9,09
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora		0,00
Falta de temas acordes con su preferencia	3	6,82
No es de su interés la capacitación profesional		0,00
Más de un Ítem seleccionado	24	54,55
Otros motivos		0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 23: Obstáculos que se presentan para no capacitarse.



En la tabla 23, gráfico 23, referente a los obstáculos que se presentan para no capacitarse la mayoría manifiesta que es por falta de tiempo con un 27,27% más bien esta sería una excusa, creo que esta no es una causa primordial para no capacitarse, por razones como la falta de temas acordes con su preferencia, luego tenemos un 36,36% la falta de información pueden ser causas más reales para no capacitarse, ya que el ser humano nunca termina de aprender tiene que estar en constante aprendizaje y es una necesidad de capacitarse para de esta manera mejorar los conocimientos.

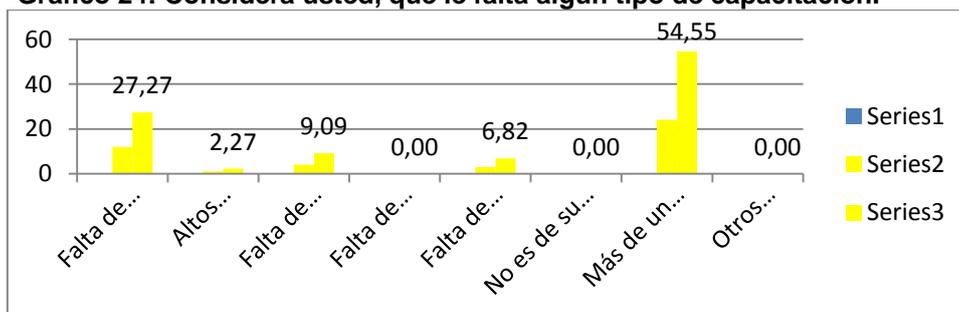
Tabla 24: Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación

¿Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación?	f	%
Pedagogía didáctica	2	4,55
Proyectos Educativos	1	2,27
Didáctica de las matemáticas		0,00
Laboratorio	1	2,27

Aplicación de las TICS en el proceso de enseñanza	3	6,82
Lectura Comprensiva		0,00
Evaluación Educativa		0,00
Lengua y Literatura	1	2,27
Teoría del aprendizaje	1	2,27
Valores y Educación		0,00
Técnicas de enseñanza		0,00
Planificación curricular		0,00
Nuevas estrategias de evaluación		0,00
Psicología de la Educación		0,00
Cultura física	1	2,27
Métodos y Recursos didácticos,		0,00
Idioma inglés	2	4,55
Evaluación y Técnicas	1	2,27
Inclusión educativa		0,00
Elaboración de proyectos,		0,00
Diseño y planificación actualizada		0,00
Asignaturas docentes		0,00
Tecnología educativa		0,00
Lectura crítica		0,00
Otros	1	2,27
Más de dos temas de los especificados	14	31,82
No contesta	16	36,36
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 24: Considera usted, que le falta algún tipo de capacitación.



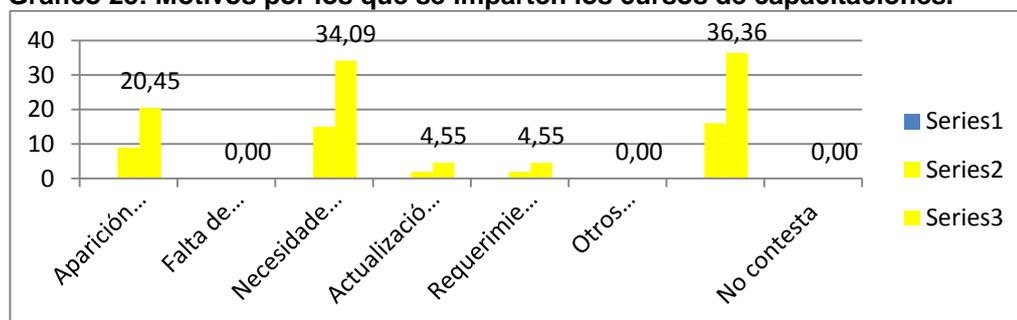
En la tabla 24, gráfico 24 , referente si le falta algún tipo de capacitación la mayoría respondió con el ítem, no contesta puedo deducir que en el temario propuesto la mayoría no responden será porque ya ha recibido dichos cursos esta puntuado con el 31,82%, con algunas excepciones importantes como es el tema de pedagogía didáctica y aplicación de las TICs, en el proceso de la enseñanza aunque es un porcentaje bajo, pero no deja de ser preocupante porque estas categorías son la base para ejercer la docencia.

Tabla 25. Motivos por los que se imparten cursos de capacitación

Motivos por los que se imparten los cursos de capacitaciones	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	9	20,45
Falta de cualificación profesional		0,00
Necesidades de capacitación continua y permanente	15	34,09
Actualización de leyes y reglamentos	2	4,55
Requerimientos personales	2	4,55
Otros motivos		0,00
Más de una alternativa	16	36,36
No contesta		0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 25: Motivos por los que se imparten los cursos de capacitaciones.



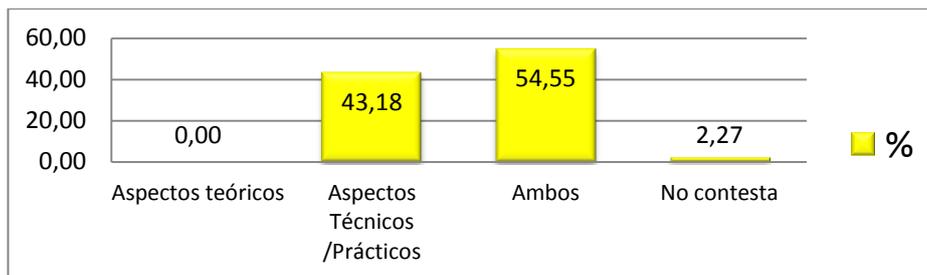
En la tabla 25, gráfico 25, hace referencia a los motivos por los que se imparten cursos de capacitación, el 61.36%, de los docentes concuerdan que es por necesidades de capacitación continua y permanente, ya que es importante actualizarse en conocimientos y conocer las nuevas técnicas y herramientas que se deben utilizar en la docencia.

Tabla 26: Aspectos de importancia en los cursos capacitación.

Aspectos de importancia en los cursos capacitación	f	%
Aspectos teóricos	0	0,00
Aspectos Técnicos /Prácticos	19	43,18
Ambos	24	54,55
No contesta	1	2,27
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego

Gráfico 26: Aspectos de mayor importancia en un curso/capacitación.



En la tabla 26, gráfico 26, al preguntar por los aspectos de mayor importancia en un curso de capacitación el 54.55%, la mayoría se inclinó por aspectos teóricos/técnicos/prácticos. Esto revela que los docentes al elegir cierto curso de capacitación toman en cuenta algunos aspectos principales como el hecho de que la capacitación los incline hacia la psicología del constructivismo y nuevas técnicas para relacionar lo teórico con lo práctico. De esto se deriva que los estudiantes aprendan a ser pensadores, reflexivos y críticos capaces de dar solución a problemas de la vida diaria.

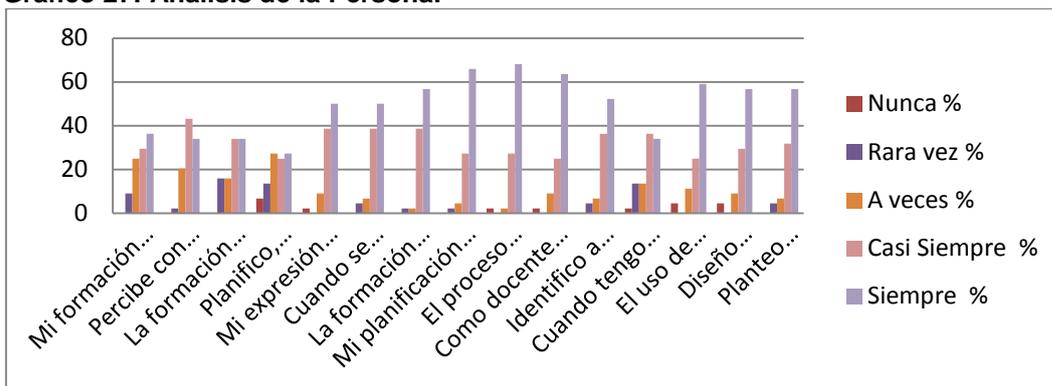
Tabla 27 : Análisis de la persona.

Nro.	ANÁLISIS DE LA PERSONA	Nunca	Rara vez	A veces	Casi Siempre	Siempre	f	TOTAL
		%	%	%	%	%		%
1	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	9,09	25	29,55	36,36	44	100
2	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	2,27	20,45	43,18	34,09	44	100
3	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	15,91	15,91	34,09	34,09	44	100
4	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	6,82	13,64	27,27	25	27,27	44	100
5	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	2,27	0	9,09	38,64	50	44	100
6	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	4,55	6,82	38,64	50	44	100
7	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	2,27	2,27	38,64	56,82	44	100
8	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	2,27	4,55	27,27	65,91	44	100

9	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	2,27	0	2,27	27,27	68,18	44	100
10	Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignatura	2,27	0	9,09	25	63,64	44	100
11	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	4,55	6,82	36,36	52,27	44	100
12	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	2,27	13,64	13,64	36,36	34,09	44	100
13	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	4,55	0	11,36	25	59,09	44	100
14	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	4,55	0	9,09	29,55	56,82	44	100
15	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	4,55	6,82	31,82	56,82	44	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego

Gráfico 27: Análisis de la Persona.



Análisis de la persona

En la tabla 27 y gráfico 27, la formación profesional se basa en varios aspectos que se encuentran dentro del sistema educativo actual los cuales tiene como objetivo tener docentes capacitados para preparar alumnos con pensamiento crítico. En la tabla anterior se puede visualizar que dentro de los aspectos más puntuados tenemos a la evaluación de las destrezas con criterio de desempeño las cuales se evalúan tomando en cuenta tres evaluaciones que son en forma diagnóstica, sumativa y formativa, también se hace uso de problemas reales para la generación del pensamiento crítico y lógico para que sea aprovechado como práctica experiencial por los alumnos todo esto se ve reflejado en la manera realizar las planificaciones de clases, los aspectos anteriores se encuentran con puntuaciones altas en relación a otros ítems los mismos que están dentro de un 68,18% a un 56.82%. Por ende la actual labor educativa es un proceso de aprendizaje de los docentes cuyo objetivo es el cambio en su actuación profesional (mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje), que se enmarca en su formación continua. Con respecto a la formación que tiene cada docente en las TIC. Un 9.09% respondió que rara vez por lo que su formación en las TIC no le permite manejar herramientas tecnológicas en beneficio de su práctica docente, por lo cual dentro de la institución, se debería trabajar en este porcentaje y buscar alternativas de inclusión y/o capacitación para que ellos puedan utilizar las herramientas tecnológicas, ya que hoy en día son indispensables dentro del ámbito educativa.

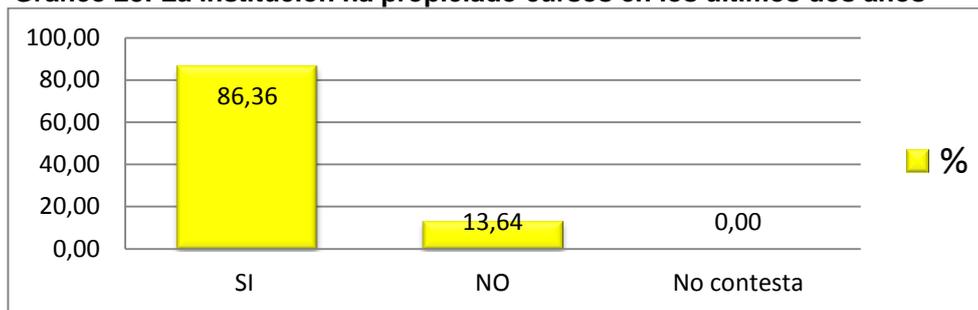
4.2.2 La organización y la formación.

Tabla 28 : La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos.

La institución propicia cursos	f	%
SI	38	86,36
NO	6	13,64
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego

Gráfico 28: La institución ha propiciado cursos en los últimos dos años



En la tabla 28, gráfico 28, se preguntó sobre si la institución ha propiciado cursos en los dos últimos años, el 86.36% contestaron que sí y un porcentaje menor 13.64 %, afirman que no se han dado estos cursos. La capacitación en los docentes eleva el nivel formativo, mejora las competencias pedagógicas y si este se da dentro del ambiente de trabajo tiende a mejorar el trabajo colaborativo en equipo. Con respecto a lo contestado esto produciría resultados favorables en la evaluación interna y externa a docentes y estudiantes de la institución.

Tabla 29 : Conoce si la institución está propiciando cursos /seminarios.

La institución elabora proyectos, cursos y seminarios de capacitación	f	%
SI	30	68,18
NO	14	31,82
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego

Gráfico 29: La institución en la que trabaja, elabora proyectos/cursos/seminarios de capacitación.



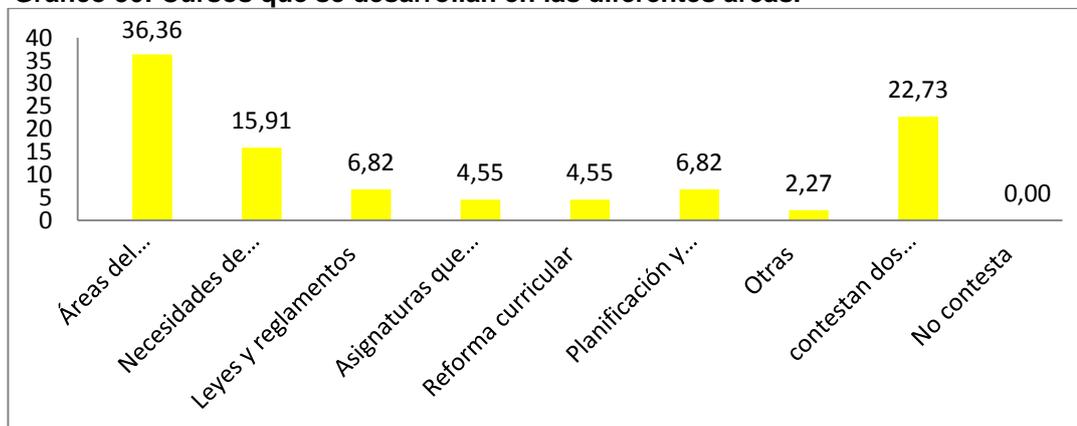
En la tabla 29, gráfico 29, que hace referencia si la institución está propiciando cursos/seminarios, podemos evidenciar que los docentes en su mayoría 68.18%, contestaron que la institución en la que trabajan elaboran proyectos, cursos y seminarios de capacitación, para beneficio de toda la comunidad educativa.

Tabla 30 : Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento

Cursos que se desarrollan en las diferentes áreas	f	%
Áreas del conocimiento	16	36,36
Necesidades de actualización curricular	7	15,91
Leyes y reglamentos	3	6,82
Asignaturas que usted imparte	2	4,55
Reforma curricular	2	4,55
Planificación y Programación curricular	3	6,82
Otras	1	2,27
contestan dos opciones	10	22,73
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 30: Cursos que se desarrollan en las diferentes áreas.



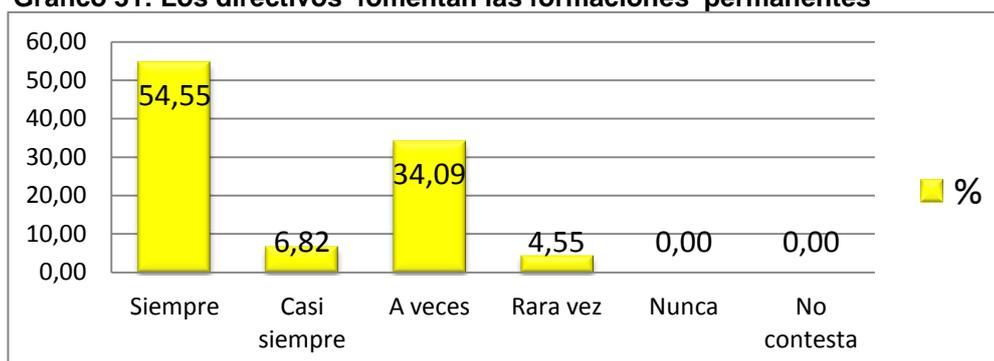
En la tabla 30, gráfico 30, analizando los datos se hace referencia a los cursos que se desarrollan en las diferentes áreas se evidencia la que tiene un mayor porcentaje es en áreas del conocimiento con 59,09%, así como cursos de necesidades de actualización curricular, leyes reglamentos, entre otros, esto es beneficioso ya que las aéreas del conocimiento permiten el razonamiento lógico para aprender a pensar y reflexionar.

Tabla 31 : Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos.

Formaciones permanentes	f	%
Siempre	24	54,55
Casi siempre	3	6,82
A veces	15	34,09
Rara vez	2	4,55
Nunca	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego

Gráfico 31: Los directivos fomentan las formaciones permanentes



En la tabla 31, gráfico 31, es evidente la frecuencia con que los directivos fomentan la participación de los profesores en formaciones permanentes siendo un 54.55%, manifestando que siempre se fomenta la participación seguidos de un 34.09%, que dicen que a veces y un 4.55% que contestan rara vez, esto quiere decir que existe una buena gestión por parte del rector, para fomentar los cursos de capacitación de sus dirigidos para que estos mejoren sus conocimientos a nivel personal e institucional.

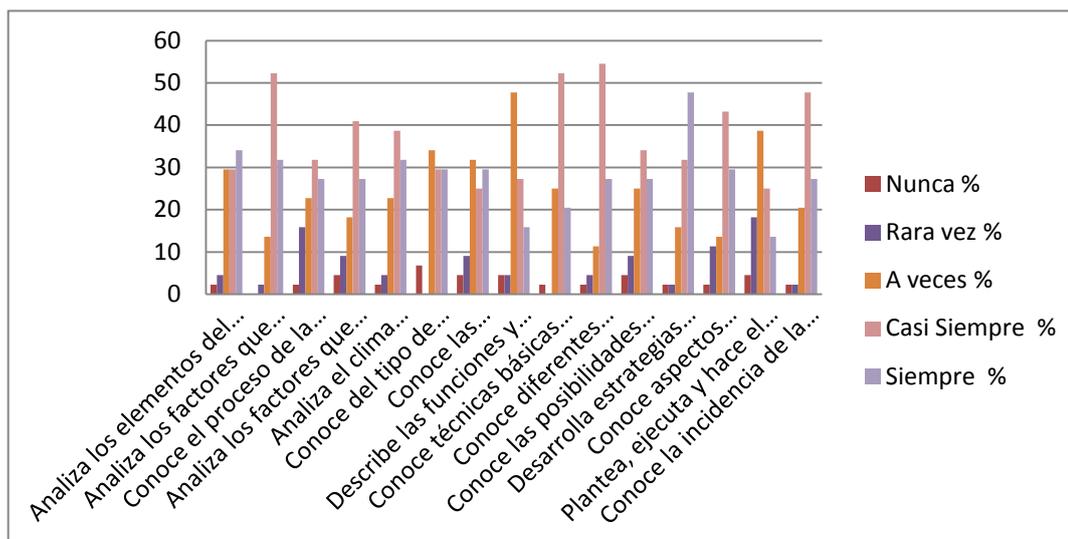
Tabla 32 : Análisis organizacional

Nro.	ANÁLISIS ORGANIZACIONAL	Nunca	Rara vez	A veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	2,27	4,55	29,55	29,55	34,09	100
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	2,27	13,64	52,27	31,82	100
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón)	2,27	15,91	22,73	31,82	27,27	100
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	4,55	9,09	18,18	40,91	27,27	100
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	2,27	4,55	22,73	38,64	31,82	100
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	6,82	0	34,09	29,55	29,55	100
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	4,55	9,09	31,82	25	29,55	100

8	Describe las funciones y cualidades del tutor	4,55	4,55	47,73	27,27	15,91	100
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	2,27	0	25	52,27	20,45	100
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	2,27	4,55	11,36	54,55	27,27	100
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	4,55	9,09	25	34,09	27,27	100
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	2,27	2,27	15,91	31,82	47,73	100
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	2,27	11,36	13,64	43,18	29,55	100
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	4,55	18,18	38,64	25	13,64	100
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	2,27	2,27	20,45	47,73	27,27	100

Fuente : Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 32 : Análisis organizacional



Análisis Organizacional

En la tabla 32, gráfico 32, en relación al análisis organizacional, se analizan varios puntos entre los cuales se destacan: Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato con un 34,09%, analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...) con 31,82%, analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...), desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos con 47,73%, que figuran como mayor puntuados en la categoría siempre, con estos aspectos se puede dar cuenta que los docentes cuentan con la preparación académica y pedagógica para desempeñar con propiedad la enseñanza, además el docente tiene conciencia sobre la responsabilidad que implica no sólo el enseñar contenidos curriculares, sin la trascendencia de la labor de formación del hombre, también los docentes son críticos y analizan el currículo propuesto ya sea por su propia institución o por el ministerio de educación. Esto resulta muy importante ya que son justamente estas críticas las que son elevadas a sus superiores y pueden resultar en mejoras del currículo tanto para la propia institución e incluso una mejora a nivel local y regional.

Dentro del análisis organizacional hay aspectos importantes pudieron ser mejor puntuados pero según la tabla nunca se los toma en cuenta tal es el caso del uso de las técnicas de enseñanza individualizada y grupal, la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de

enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo) es posible que exista desconocimiento de las mismas, su uso oportuno potenciaría la actividad pedagógica y permitirá una mejor comprensión de los contenidos didácticos.

En el punto de incidencia de interacción del profesor-alumno puntuada con 47,73%, lo cual resulta beneficioso al mantener una fluida comunicación entre ellos, ya que permite una mejor comprensión de los contenidos didácticos.

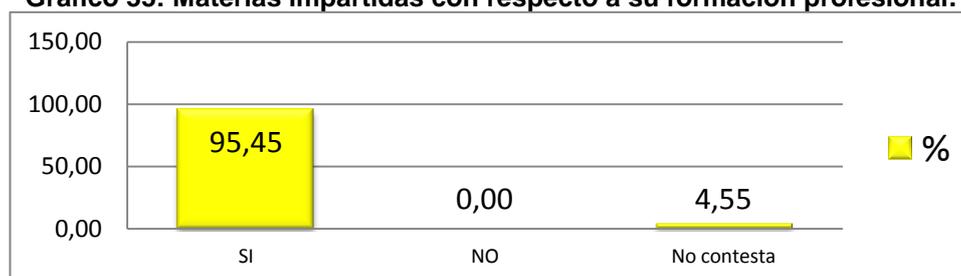
3.2.3 La tarea educativa.

Tabla 33: Materias impartidas con respecto a su formación profesional.

Imparte materias, respecto a su formación profesional	f	%
SI	42	95,45
NO	0	0,00
No contesta	2	4,55
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 33: Materias impartidas con respecto a su formación profesional.



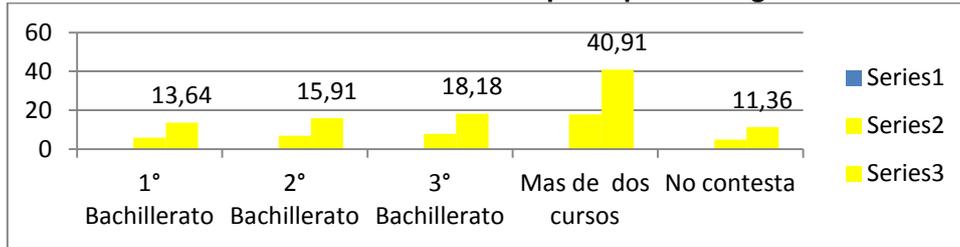
En la tabla 33, gráfico 33, en lo relacionado con materias impartidas con respecto a su formación profesional la mayoría contesta que si en 95,45%, la ventaja del docente al tener dominio de su materia es aprovechada de manera múltiple con los recursos disponibles, reflexiona sobre la propia acción didáctica y busca progresivamente mejoras educativas.

Tabla 34 : Años de bachillerato en los que imparten las asignaturas.

Años de bachillerato	f	%
1° Bachillerato	6	13,64
2° Bachillerato	7	15,91
3° Bachillerato	8	18,18
Más de dos cursos	18	40,91
No contesta	5	11,36
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 34: Años de bachillerato en los que imparten asignaturas.



En la tabla 34, gráfico 34, en relación a los años de bachillerato en los que se imparten asignaturas existe un cierto equilibrio con los docentes ya que la mayoría de ellos imparte clases a los alumnos de segundo y tercero de bachillerato, con un 50% y 52,27% respectivamente. Las gráficas permiten observar que existe una buena organización en la distribución de asignaturas así como también imparte a primero de bachillerato con un 13.64%, esto permite que los docentes roten y preparen clases diferentes para cada curso beneficiándose así a los estudiante.

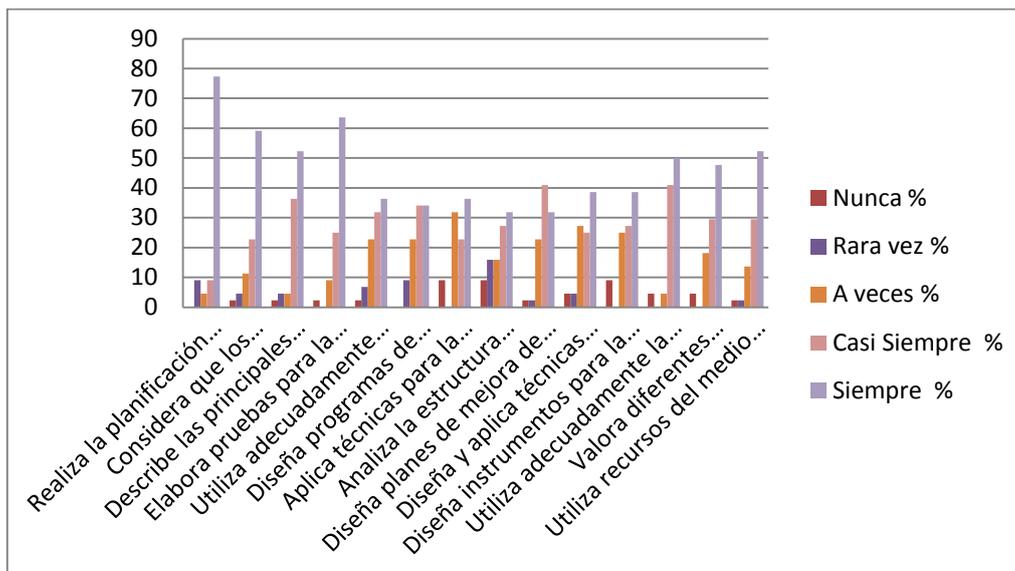
Tabla 35 : Análisis de la tarea Educativa

Nro.	ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA	Nunca	Rara vez	A veces	Casi Siempre	Siempre	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
1	Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula.	0	9,09	4,55	9,09	77,27	100
2	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	2,27	4,55	11,36	22,73	59,09	100
3	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	2,27	4,55	4,55	36,36	52,27	100
4	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	2,27	0	9,09	25	63,64	100
5	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	2,27	6,82	22,73	31,82	36,36	100
6	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	9,09	22,73	34,09	34,09	100
7	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	9,09	0	31,82	22,73	36,36	100
8	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	9,09	15,91	15,91	27,27	31,82	100
9	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	2,27	2,27	22,73	40,91	31,82	100
10	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	4,55	4,55	27,27	25	38,64	100
11	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	9,09	0	25	27,27	38,64	100

12	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	4,55	0	4,55	40,91	50	100
13	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	4,55	0	18,18	29,55	47,73	100
14	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	2,27	2,27	13,64	29,55	52,27	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego

Gráfico 35: Análisis de la tarea educativa



En la tabla 35, gráfico 35, del análisis de la tarea educativa está compuesta por una serie de características para que sea llevada de la manera más adecuada se puede observar que característica que más se destaca es la de realización de la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula. con un 77,27%, luego elaboración de pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos con un 63,64%, y considera que los estudiante son artífices de su propio aprendizaje con un 59.09%, además de otras características, según la gráfica muestra que alrededor de la mitad de las características cumplen siempre con las tareas poniendo de manifiesto que el proceso de la enseñanza aprendizaje se sigue procesos didácticos que son fundamentales para la consecución de los objetivos; el estudiante siente un cambio en el aprendizaje pasando de ser un ente pasivo y pase a ser ente activo, los docentes están adoptando una nueva tendencia que junto a buenas prácticas educativas e innovadoras contribuye a la formación integral de los estudiantes

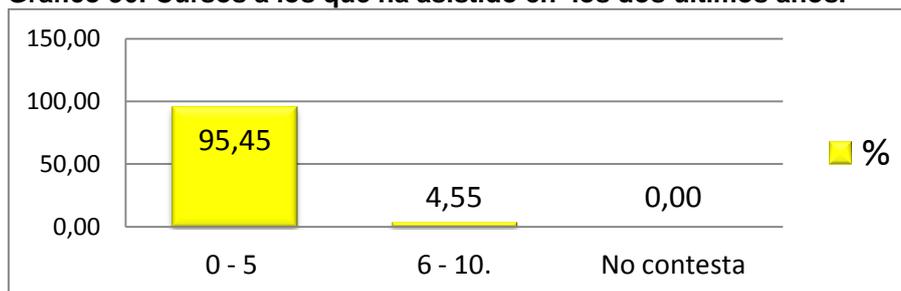
3.3. Los cursos de formación

Tabla 36: Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Número de cursos	f	%
0 - 5 Años	42	95,45
6 - 10. Años	2	4,55
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 36: Cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.



En la tabla 36 gráfico 36, se observa el nivel de conocimiento de los docentes en los últimos años ha mejorado considerablemente, esto se debe a los cursos que han asistido, en un 95.45%, el docente al recibir capacitación puede continuar su desarrollo profesional. Con las reformas educativas a través del plan decenal de educación en una de sus políticas como es revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

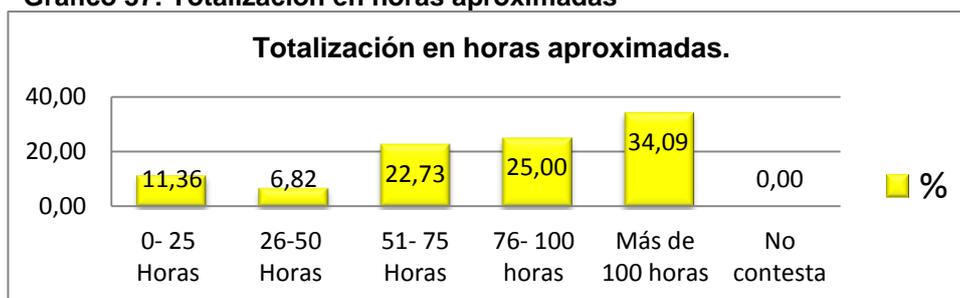
De allí que son necesarios programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitado esté el profesor, más eficiente será su labor educativa.

Tabla 37 : Totalización en horas aproximadas.

Total de horas	f	%
0- 25 Horas	5	11,36
26-50 Horas	3	6,82
51- 75 Horas	10	22,73
76- 100 horas	11	25,00
Más de 100 horas	15	34,09
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 37: Totalización en horas aproximadas



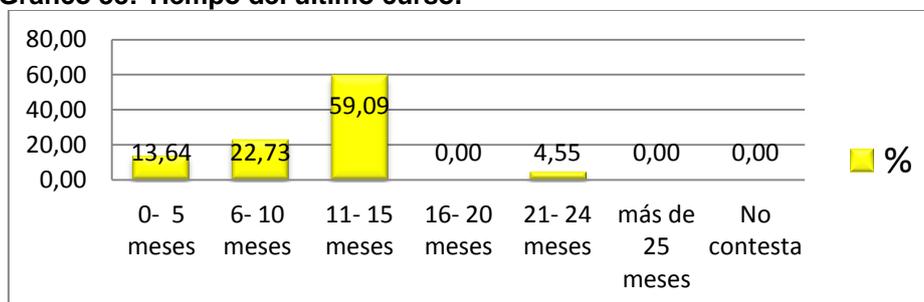
En la tabla 37 y gráfico 37, referente al total de horas aproximadas que se dedica para cursos es del 34.09%, en este caso es un porcentaje medio para los que dedican más de 100 horas, en comparación a los que contestan que el tiempo en horas es de aproximadamente 51 a 100 formarían una mayoría y podría manifestar que existe una preferencia por los cursos que oscilan entre estas últimas horas, esto permitirá estar mejor capacitados y aplicar competencias y así brindar una educación de calidad como se lo merecen los estudiantes.

Tabla 38 : Últimos cursos recibidos

Tiempo del último curso	f	%
0- 5 meses	6	13,64
6- 10 meses	10	22,73
11- 15 meses	26	59,09
16- 20 meses	0	0,00
21- 24 meses	2	4,55
más de 25 meses	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 38: Tiempo del último curso.



Analizando la tabla 38, gráfico 38, hace referencia al tiempo del último curso que han recibido los docentes existe una mayoría del 59,09% afirman que es

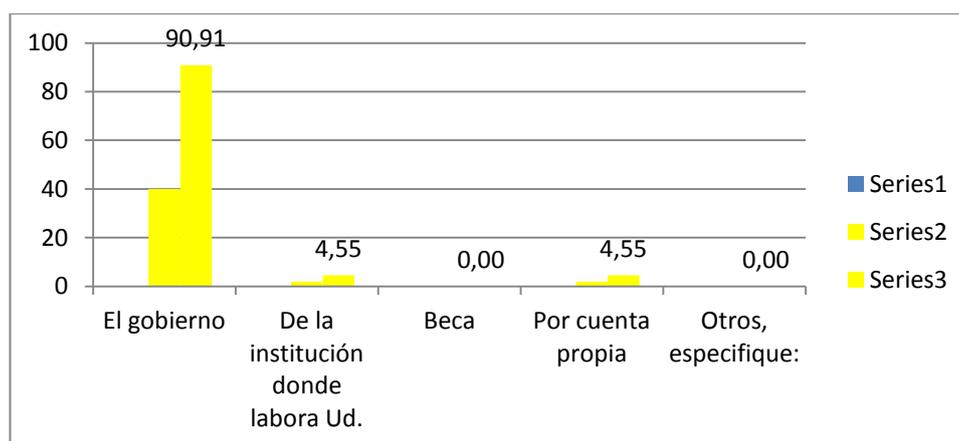
entre 11 y 15 meses también algunos opinan que han realizado cursos hace 6 – 10 meses y otros contestaron que ha sido entre 0 – 6 meses. Se evidencia que existe una inclinación a mantener una capacitación, formación continua y permanente mejorando así sus conocimientos en su profesionalización como docentes.

Tabla 39 : Auspiciante de los cursos realizados.

¿Quiénes auspiciaron los cursos de capacitación?	f	%
El gobierno	40	90,91
De la institución donde labora Ud.	2	4,55
Beca		0,00
Por cuenta propia	2	4,55
Otros, especifique:	0	0,00
TOTAL	44	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Mariano Samaniego.

Gráfico 39: Auspiciante de los cursos realizados.



En la tabla 39 y gráfico 39 la mayoría coincidió en que los cursos a los que han asistido son auspiciados por el gobierno, puedo corroborar que esto difiere con las políticas del plan decenal de educación, una de las políticas dice: Revalorización de la Profesión Docente, Desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida, se cumple con estimular el ingreso a la carrera de formación docente mejorando su formación inicial, la oferta de sus condiciones de trabajo, calidad de vida, y la percepción de la comunidad frente a su rol, mediante capacitaciones continuas que ofrece el Ministerio de Educación

CAPITULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1. CONCLUSIONES

- La primera conclusión que nace de la investigación es conocer cuáles son las necesidades que tienen los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, con respecto a su formación y capacitación profesional.
- El mayor porcentaje de los docentes son varones, casados, y están entre la edad de 31 – 50 años de edad, lo que resulta que es una población de docentes jóvenes, estables desde el punto de vista familiar.
- Los encuestados trabajan tiempo completo en el área de docencia exclusivamente en el Instituto Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga, poseen un nombramiento de docente e imparten cátedra en los 3 años de bachillerato en las asignaturas relacionadas con su formación.
- La mayoría de los profesionales que laboran en el Instituto tecnológico Mariano Samaniego, tienen formación de tercer nivel, algunos tienen especialidad y otros tienen maestría, esto nos da a entender que el nivel de formación de los docentes es aceptable y por lo tanto la calidad de la educación es buena.
- El título de pregrado que poseen la mayoría de los docentes es de licenciados en ciencias de la educación, ellos tienen interés de tener el título de cuarto nivel en el mismo ámbito educativo.
- Los encuestados quieren seguir capacitándose utilizando la herramienta virtual, es decir por internet, pero sin dejar de lado la forma presencial; quieren hacerlo de lunes a viernes.
- Los docentes tienen interés de capacitarse en temas relacionados en pedagogía y didáctica, las TICS, temas relacionados con las materias que imparten o materias de su especialidad; priorizan que se realicen en forma teórica, técnica/práctica.

- La mayoría de los encuestados pone como factor que impide su capacitación la falta de tiempo, seguido de falta de temas acordes a su preferencia, altos costos en los cursos y falta de información cuando se realizan los mismos.
- La mayor parte de los docentes investigados poseen experiencia laboral superior a los 5 años con título de pregrado específicamente en docencia, y desean seguir formándose profesionalmente, fortaleciendo con ello competencias (conocer, hacer, ser, y saber hacer) de los estudiantes especialmente de los jóvenes de bachillerato para que incursionen al mundo laboral y universitario.
- De acuerdo a los encuestados la institución donde laboran si ha impartido cursos, los mismos que han sido en función del área de conocimiento, seguido de actualización curricular, estos cursos han sido fomentados por los directivos.
- La mayoría de los docentes encuestados ha asistido en los últimos 5 años a cursos de capacitación los mismos que han tenido una duración entre 50 a 100 horas. El último curso que han recibido ha sido entre 1- 15 meses, siendo estos cursos auspiciados por el gobierno.

4.2. RECOMENDACIONES

- Dentro de un proyecto tan deseoso como lo fue éste, siempre se desea que haya una mejora continua del mismo; por lo tanto se recomienda a futuros docentes que tengan interés en el proyecto, de conocer cuáles fueron las necesidades y falencias de los docentes de este centro educativo, y así poder realizar cursos, talleres de capacitación al personal para mejorar la calidad de la educación de esa institución.
- Aprovechar al máximo el talento, capacidad, juventud y estabilidad familiar de los docentes, para incentivar en ellos el permanente interés por mantenerse actualizados y capacitados en temas relacionados con su labor docente.
- Se recomienda brindar estabilidad laboral a los docentes que aun tienen contratos a fin de que se les otorgue nombramiento y poder tener profesores en un ambiente laboral estable a fin que ellos tengan la plena seguridad de contar con una institución que los respalde, a la vez que la institución también se sienta beneficiada al contar con una planta docente constante y con motivación para seguir formándose.
- Es importante que las autoridades sigan gestionando con el ministerio de educación y más instituciones con el fin de que se impartan cursos, seminarios, talleres para que puedan seguir formándose y capacitándose a fin de afrontar los nuevos retos de la educación.
- Los temas en los que los docentes tienen la necesidad de seguir capacitándose es en pedagogía y didáctica he ahí la importancia de tratar por parte de la institución educativa de brindar charlas y conferencias que estimulen al docente a continuar una capacitación permanente.
- Los docentes tienen que impartir sus nuevos conocimientos con sus alumnos, a la vez que la experiencia que ellos adquieren en los cursos la deben poner en práctica inmediatamente en las aulas, solo así podremos seguir perfeccionando a los docentes.
- Capacitar a los docentes también en las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación social, ya que en el mundo actual la

mayoría prefiere también continuar capacitándose por la forma virtual sin dejar de lado por supuesto las tutorías, esto permitirá que la educación que se brinde sea de calidad.

- Que el uso de cualquier tipo de tecnología o modelo educativo que se aplique en el aula no sea neutral; hay que preparar al docente en la reflexión ética y política respecto a las innovaciones y desarrollar una mirada de su trabajo desde un marco de educación para la diversidad, el cambio, el desarrollo humano sustentable y la equidad.
- Que se de facilidades a los docentes para que asistan a cursos de capacitación en temas que fortalezcan competencias tanto educativas como de gestión, especialmente en el manejo o uso de los TICs.
- Permitir que cada docente asista a dos cursos por año de su especialidad es decir cada docente va a hacer cursos diferentes, buscando auspicios ministeriales y becas para estos cursos y que los docentes no tengan que incurrir con todos los gastos.
- Que se gestione convenios con universidades que oferten este tipo de maestrías para que le den facilidades en el coste de matrículas, con ello se motivará a seguir alguna de las maestrías en docencia asegurando así que se generen grandes competencias en los docentes de Bachillerato.

CAPITULO 5. CURSO DE FORMACIÓN DOCENTE.

5.1. Título de la propuesta

“Programa de formación en Pedagogías innovadoras, a los docentes del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga, para aprender a aprender, con la aplicación de estrategias del proceso didáctico del pensamiento crítico”.

La propuesta se justifica, considerando los resultados de la investigación, por ejemplo, en el momento que el 100% contesta que todos están totalmente de acuerdo con actualizar e incrementar los conocimientos porque es la única forma de crecer profesionalmente para poder desarrollar destrezas, habilidades y conocimientos, en busca del mejor desempeño laboral, ya que para el ser humano, el aprendizaje es constante; cuando la mayoría de los docentes manifiesta su necesidad de continuar formándose y capacitándose en pedagogía y didáctica. En el momento que si falta algún tipo de capacitación un porcentaje bien considerable se inclina por pedagogía y didáctica, también se evidencia sobre la preferencia en la temática para los cursos de capacitación, de los docentes en temas de su especialidad, nuevas tecnologías aplicadas a la educación y pedagogía educativa.

5.2. Modalidad de estudios

Tomando en cuenta que los temas relacionados con la Pedagogía innovadoras, son temas de análisis profundo, para adquirir bases sólidas y conocimientos modernos, el curso se desarrollará bajo la modalidad presencial, teniendo los participantes que asistir los días martes y jueves por 3 horas consecutivas a partir de las 16h00 PM.

5.3. Objetivos:

Objetivo General

Capacitar en pedagogías innovadoras, mediante la práctica de desempeños de comprensión de los aprendizajes y la práctica de estrategias del pensamiento crítico, para alcanzar aprendizajes significativos hacia una calidad de la educación.

Objetivos Específicos

- Realizar capacitación de pedagogía innovadora, al iniciar el quimestre a los docentes de bachillerato, para insertar nuevas prácticas pedagógicas en la planificación.
- Conocer la Pedagogía del pensamiento crítico mediante la intervención en una unidad didáctica sobre la técnica de detección de información sesgada en los alumnos de Enseñanza Secundaria.
- Contrastar los elementos pedagógicos necesarios en la práctica educativa diaria de acuerdo a la realidad de su contexto.
- Diseñar procesos de enseñanza aprendizaje de educación orientada a productos y la educación orientada al proceso.
- Diseñar estrategias didácticas aplicables a su entorno para promover aprendizajes significativos.
- Promover la participación de los docentes con pensamiento crítico en todas las actividades académicas y en el desarrollo de nuevas propuestas y modelos de aprendizaje.

5.4. Dirigido a:

5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El curso de capacitación en Pedagogías innovadoras dirigido a los docentes del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga, para aprender a aprender con la aplicación de estrategias del proceso didáctico del pensamiento crítico; no obstante los docentes aunque tienen una amplia experiencia profesional en educación, no han incursionado en su mayoría en éste tipo de temáticas de capacitación que resultan innovadoras, por lo que se hace necesario que el evento esté enfocado al desarrollo de habilidades y conocimientos básicos que les permitan a los docentes desenvolverse en el aula con pensamiento crítico desde el enfoque constructivista.

5.4.2 Requisitos didácticos y técnicos que deben poseer los docentes.

Para alcanzar el éxito debido en el presente evento, los participantes deben poseer:

- Módulo de aprendizaje
- Acceso a internet
- Flash memory
- Computadora.
- Carpeta
- Hojas de papel boom A4
- Marcadores de colores.
- Papelotes
- Cinta adhesiva

5.5. Breve descripción del curso

La educación pide cambios y los ha propuesto desde hace décadas, sin embargo se ha probado ser un campo resistente al cambio y al aprendizaje; el ser humano como especie en su planeta, debe proveer las bases para la construcción de formas más efectivas de manejar las disciplinas académicas y de ayudar a los niños y jóvenes, a continuación vamos hacer una breve descripción de encuadre al curso:

- Indicaciones generales
- Horarios
- Materiales
- Breve síntesis de los títulos de los temas.
- Análisis de las matrices de evaluación del curso
- Objetivos general y específicos del curso.
- Revisión breve de los contenidos de cada uno de los temas.

5.5.1 Contenidos del Curso.

Objetivos:

- Revisar críticamente sus ideas personales sobre el aprendizaje humano a partir del análisis de su propio aprendizaje y el de sus prácticas docentes y las de otros.
- Construir nuevas comprensiones sobre el aprendizaje humano y usarlas en la observación y análisis de variadas situaciones de aprendizaje dentro y fuera de la escuela.
- Analizar y ajustar, si se hace necesario, las propias concepciones y conocimientos sobre las disciplinas académicas que manejan, para revisar las formas en que guían el aprendizaje de sus estudiantes.
- Construir comprensiones sobre las relaciones entre diversas corrientes pedagógicas.

Metodología:

- Reunión de trabajo con el equipo coordinador del curso de capacitación
- Elaborar la agenda de trabajo para el curso de capacitación.
- Estudio de la temática del taller.
- Elaboración y adquisición de los recursos didáctico (carteles, tarjetas, rompecabezas, papelotes, presentaciones, videos, marcadores cinta masking, computadora, retroproyector, etc)
- Bienvenida y presentación del facilitador y los participantes.
- Socialización y exposición de los objetivos del curso.
- Exposición de los temas con la estrategia del taller pedagógico.
- Análisis y conclusiones.
- Aplicación de la evaluación de salida (prueba de base estructurada).
- Actividad de cierre.
- Elaboración de informe.

Tema 1.

- **Pedagogía del Pensamiento Crítico mediante la intervención en una unidad didáctica sobre la técnica de detección de información sesgada en los alumnos de Enseñanza Secundaria.**

La investigación que se presenta intenta complementar otras experiencias realizadas sobre el pensamiento crítico en el ámbito educativo.

A pesar de que el pensamiento crítico ha sido una de las metas educativas más importantes del siglo pasado; son todavía muchas las demandas realizadas para el aumento de este tipo de pensamiento en los colegios e institutos, y pocas las intervenciones realizadas (Dewey., 1910).

Como se ha podido observar son innumerables los estudios que concluyen que la mayoría de los estudiantes no tienen adecuadas habilidades de pensamiento y de aprendizaje, lo que justifica aún más la realización de investigaciones que promuevan dicha habilidad.

Por tanto, queda demostrado que el interés por el PC ha surgido por varias razones: la falta de habilidades de pensamiento de orden superior entre los estudiantes y la necesidad de que éstos sean capaces de pensar críticamente cuando se encuentre que el mundo moderno se lo demande y de participar completamente en la vida democrática.

La mejor educación para el siglo XXI ha de estar basada en el aprendizaje del pensamiento crítico, pensar críticamente, pensar de forma autónoma. si los profesores utilizan métodos y materiales curriculares adecuados, los estudiantes aumentarán sus habilidades de pensamiento crítico.

Pero ¿qué se entiende exactamente por pensamiento crítico?, ¿cuáles son los aspectos que caracteriza a una persona que piensa de forma crítica?

La definición más consolidada, y la adoptada, es la realizada por Ennis (1985), en la cual el pensamiento crítico se concibe como el pensamiento racional, reflexivo interesado en qué hacer o creer. Está admitido que existen ambigüedades en esta definición pero es la que menos imprecisiones posee e incluye los aspectos más importantes del término, por ello es la más aceptada.

El pensamiento crítico es el tipo de pensamiento que se caracteriza por manejar, dominar las ideas. Su principal función no es generar ideas sino revisarlas, evaluarlas y repasar que es lo que se entiende, se procesa, se comunica mediante los otros tipos de pensamiento (verbal, matemático, lógico...). Muy aclaradora es la analogía que utiliza Stratton (1999) entre el pensamiento crítico y el sistema de procesador de datos utilizado en las bibliotecas, que son un conjunto de ideas en libros, revistas,... organizadas mediante un sistema de procesamiento de ordenador. Éste no tiene ideas propias pero organiza y dirige las ideas contenidas en los libros, revistas,... De forma similar el pensamiento crítico dirige las ideas de otros tipos de pensamiento mediante la revisión, evaluación y repaso de éstas (Young, 1980).

El pensamiento crítico está formado tanto de habilidades como de disposiciones. Si se profundiza aún más, se puede decir que una persona que piensa de forma crítica es aquella que posee y se refiere (Young, 1980):

- Independencia mental: poseer disposiciones y compromisos para pensar autónomamente, para pensar por uno mismo.
- Curiosidad intelectual: tener disposición para entender el mundo.
- Coraje intelectual: tener conciencia de la necesidad de dirigir ideas, creencias, puntos de vista, a través de los cuales tenemos una fuerte emoción negativa.
- Humildad intelectual: conocer los límites de nuestro propio conocimiento.
- Empatía intelectual: tener conciencia de la necesidad de imaginar, de ponerse en lugar de otros para entenderles.
- Integridad intelectual: reconocer la necesidad de la verdad en las normas morales e intelectuales implícitas en nuestros juicios de conducta o en puntos de vista de otros.
- Perseverancia intelectual: tener una buena disposición y conciencia de la necesidad de la verdad y de un propósito intelectual a pesar de las dificultades, obstáculos y frustraciones.

- Tiene fe en la razón: un aumento en las personas en la adopción de sus propias conclusiones a través del desarrollo de sus facultades racionales, la descripción razonable de conclusiones, pensar coherente y lógicamente, persuadir a otros mediante razones y convertirse en personas razonables a pesar de los profundos obstáculos de las características de la mente humana en relación a lo que sabemos.
- Actúa justamente: tener una buena predisposición y conciencia de la necesidad para tratar todos los puntos de vista poco probables. Es la habilidad para razonar sin tener referencia de los propios sentimientos o intereses, o sentimientos o intereses de los amigos, comunidad o nación. Implica la adherencia a normas intelectuales sin referencia a nuestro propio avance o al avance del grupo (Young, 1980).

Tema 2.

➤ **Aprender a enseñar.**

La educación orientada a productos y la educación orientada al proceso.

Función de la educación en la construcción de la sociedad y en la formación del individuo.

La educación orientada a la construcción de la sociedad.

La educación orientada a la formación del individuo.

La organización del establecimiento educativo en el modelo orientado a productos y al proceso.

La institución educativa orientada a productos.

La institución educativa orientada al proceso.

Aprender a enseñar bajo una visión de productos y procesos.

Aprender a enseñar desde el modelo orientado a productos.

Aprender a enseñar desde el modelo orientado al proceso.

Una característica adicional en ambos modelos: la responsabilidad pedagógica.

Tema 3.

➤ **El docente como educador.**

La formación de valores.

Niveles del comportamiento afectivo.

Métodos que favorecen las relaciones afectivas positiva.

La relación docente-estudiante.

Formas especiales de la relación entre estudiante y docente.

El diálogo

El estilo del docente.

El docente como modelo

Tema 4

➤ **Pedagogía crítica.**

Paulo Freire, fue uno de los mayores y más significativos pedagogos del siglo XX. Con su principio del diálogo, enseñó un nuevo camino para la relación entre profesores y alumnos. Sus ideas influenciaron e influyen los procesos democráticos por todo el mundo. Fue el pedagogo de los oprimidos y en su trabajo transmitió la pedagogía de la esperanza. Influyó en las nuevas ideas liberadoras en América Latina y en la teología de la liberación, en las renovaciones pedagógicas europeas y africanas, y su figura es referente constante en la política liberadora y en la educación. Fue emigrante y exilado por razones políticas por causa de las dictaduras. Por mucho tiempo, su domicilio fue el Consejo Mundial de las Iglesias en Ginebra, Suiza (Freire, 1921-1997).

➤ **El contexto en el que se inició Paulo Freire**

Pablo Freire conoció desde niño la realidad del nordeste brasileño, en el que hasta hacía poco se vivía en esclavitud y que por aquellos tiempos las clases rurales vivían en relaciones laborales de opresión, marginadas del proceso social, político y económico y sin participación alguna en las decisiones importantes para el país.

Es ahí donde se introduce Paulo Freire, que intenta que sus coterráneos rompan su pasividad y silencio, que reconozcan la fuerza de su unidad transformadora, que adquieran la capacidad crítica para relacionarse con la sociedad y que se liberen de sus ataduras, única posibilidad de cambio de la sociedad. Se inserta en las nuevas ideas revolucionarias que existían en América Latina en los años 60, imbuido del lenguaje de liberación surgido de de las corrientes más avanzadas del catolicismo, que provocaron la teología de la liberación, y utilizando elementos de la dialéctica marxista para la visión y comprensión de la historia. «La pedagogía del oprimido, como pedagogía humanista y liberadora tendrá, pues, dos momentos distintos aunque interrelacionados. El primero, en el cual los oprimidos van desvelando el mundo de la opresión y se van comprometiendo, en la praxis, con su transformación, y, el segundo, en que, una vez transformada la realidad opresora, esta pedagogía deja de ser del oprimido y pasa a ser la pedagogía de los hombres en proceso de permanente liberación» Paulo Freire.

➤ **El pensamiento de Paulo Freire**

Paulo Freire se ocupó de los hombres y mujeres «no letrados», de aquellos llamados «los desarrapados del mundo», de aquellos que no podían construirse un mundo de signos escritos y abrirse otros mundos, entre ellos, el mundo del conocimiento (sistematizado) y el mundo de la conciencia (crítica). Porque para Freire el conocimiento no se transmite, se «está construyendo»: el acto educativo no consiste en una transmisión de conocimientos, es el goce de la construcción de un mundo común.

➤ **Deshumanización**

La «deshumanización» es la consecuencia de la opresión, y afecta a los oprimidos y a quienes oprimen.

Los oprimidos, en reacción contra los opresores, a quienes idealizan, desean convertirse a su vez en opresores. Es una gran contradicción, que desafía al oprimido proponiéndole una nueva fórmula, transformarse en los restauradores de la libertad de ambos. De esta forma, debería nacer un hombre nuevo que supere la contradicción: ni opresor ni oprimido: un hombre liberándose, humanizándose.

➤ **Educación Bancaria: el saber cómo un depósito**

En la concepción bancaria, el sujeto de la educación es el educador el cual conduce al educando en la memorización mecánica de los contenidos. Los educandos son así una especie de «recipientes» en los que se «deposita» el saber. El único margen de acción posible para los estudiantes es el de archivar los conocimientos, convertidos en objetos del proceso, padeciendo pasivamente la acción del educador.

De este modo, a mayor pasividad, con mayor facilidad los oprimidos se adaptarán al mundo y más lejos estarán de transformar la realidad. La educación bancaria es, por tanto, un instrumento de opresión.

➤ **Educación Problematicadora: diálogo liberador**

La propuesta de Freire es la «Educación Problematicadora» que niega el sistema unidireccional propuesto por la «Educación bancaria» ya que da existencia a una comunicación de ida y vuelta, y elimina la contradicción entre educadores y educandos. Ambos, educador y educandos, se educan entre sí mientras se establece un diálogo en el cual tiene lugar el proceso educativo. Con la «Educación Problematicadora» se apunta claramente hacia la liberación y la independencia, pues destruye la pasividad del educando y lo incita a la búsqueda de la transformación de la realidad, en la que opresor y oprimido encontrarán la liberación humanizándose.

➤ **La dialogicidad: Esencia de la educación como práctica de libertad**

El diálogo es un fenómeno humano por el cual se nos revela la palabra, de la que podemos decir que es el diálogo mismo. Por ello hay que buscar la palabra

y sus elementos constitutivos. Descubrimos así que no hay palabra verdadera que no sea una unión inquebrantable entre acción y reflexión y, por ende, que no sea praxis. De ahí que decir la palabra verdadera sea transformar el mundo. La palabra inauténtica no puede transformar la realidad, pues privada de su dimensión activa, se transforma en palabrería, en mero verbalismo, palabra alienada y alienante, de la que no hay que esperar la denuncia del mundo, pues no posee compromiso al no haber acción. Sin embargo, cuando la palabra hace exclusiva referencia a la acción, se convierte en activismo, minimiza la reflexión, niega la praxis verdadera e imposibilita el diálogo.

Los hombres no se hacen en el silencio, sino en la palabra, en el trabajo, en la acción, en la reflexión. El diálogo implica un encuentro de los hombres para la transformación del mundo, por lo que se convierte en una exigencia existencial.

Y no podemos dejar de recordar que para Freire, la palabra tiene dos fases constitutivas indisolubles: acción y reflexión. Ambas en relación dialéctica establecen la praxis del proceso transformador. La reflexión sin acción, se reduce al verbalismo estéril y la acción sin reflexión es activismo. La palabra verdadera es la praxis, porque los hombres deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarlo.

➤ **El método de Paulo Freire**

El método de Freire es fundamentalmente un método de cultura popular, que, a su vez, se traduce en una política popular: no hay cultura del pueblo sin política del pueblo. Por este motivo, su labor apunta principalmente a concienciar y a politizar. Freire no confunde los planos político y pedagógico: ni se absorben, ni se contraponen. Lo que hace es distinguir su unidad bajo el argumento de que el hombre se hace historia y busca reencontrarse; es el movimiento en el que busca ser libre. Ésta es la educación que busca ser práctica de la libertad.

La metodología surge de la práctica social para volver, después de la reflexión, sobre la misma práctica y transformarla. De esta manera, la metodología está determinada por el contexto de lucha en que se ubica la práctica educativa: el marco de referencia está definido por lo histórico y no puede ser rígido ni universal, sino que tiene que ser construido por los hombres, en su calidad de sujetos cognoscentes, capaces de transformar su realidad.

La manera en que Freire concibe la metodología quedan expresadas las principales variables que sirven de coordenadas al proceso educativo como acto político y como acto de conocimiento; éstas son: la capacidad creativa y transformadora del hombre; la capacidad de asombro, que cualquier persona tiene, sin importar la posición que ocupe en la estructura social; la naturaleza social del acto de conocimiento y la dimensión histórica de éste.

Otras características del método de Freire son su movilidad y capacidad de inclusión. Por ser una pedagogía basada en la práctica, ésta está sometida constantemente al cambio, a la evolución dinámica y reformulación. Si el hombre es un ser inacabado, y este ser inacabado es el centro y motor de esta pedagogía, es obvio que el método tendrá que seguir su ritmo de dinamicidad y desarrollo como una constante reformulación.

➤ **La palabra y la imagen generadora**

Las lecciones para los adultos se organizaban a partir de las palabras generadoras, por medio de diapositivas, fotografías, dibujos o carteles que generaban un diálogo. En Brasil podía comenzar por la palabra generadora **téjalo** (*ladrillo*), a partir de una imagen o fotografía de un ladrillo. En Chile, comenzaba por la palabra **trabajo**, y la imagen de alguien trabajando, según el entorno, urbano o campesino en el que se encontrara el grupo de adultos y las experiencias vividas por ellos.

Los participantes de los círculos de cultura dialogaban entre sí y con quien dirigía el debate, sobre los contenidos asociados a las diferentes figuras, y la repercusión en su propia vida. En ocasiones, cuando había posibilidades, se trabajaba con películas y grabaciones que se convertían en generadoras de diálogo.

➤ **Algunas Frases célebres sobre la educación**

- Es necesario desarrollar una pedagogía de la pregunta. Siempre estamos escuchando una pedagogía de la respuesta. Los profesores contestan a preguntas que los alumnos no han hecho.

- Mi visión de la alfabetización va más allá del ba, be, bi, bo, bu. Porque implica una comprensión crítica de la realidad social, política y económica en la que está el alfabetizado.
- Enseñar exige respeto a los saberes de los educandos.
- Enseñar exige la corporización de las palabras por el ejemplo
- Enseñar exige respeto a la autonomía del ser del educando
- Enseñar exige seguridad, capacidad profesional y generosidad
- Enseñar exige saber escuchar
- Nadie es, si se prohíbe que otros sean
- La Pedagogía del oprimido, deja de ser del oprimido y pasa a ser la pedagogía de los hombres en proceso de permanente liberación
- No hay palabra verdadera que no sea unión inquebrantable entre acción y reflexión
- Decir la palabra verdadera es transformar al mundo
- Decir que los hombres son personas y como personas son libres y no hacer nada para lograr concretamente que esta afirmación sea objetiva, es una farsa
- El hombre es hombre, y el mundo es mundo. En la medida en que ambos se encuentran en una relación permanente, el hombre transformando al mundo sufre los efectos de su propia transformación.
- El estudio no se mide por el número de páginas leídas en una noche, ni por la cantidad de libros leídos en un semestre. Estudiar no es un acto de consumir ideas, sino de crearlas y recrearlas.
- Solo educadores autoritarios niegan la solidaridad entre el acto de educar y el acto de ser educados por los educandos.

- Todos nosotros sabemos algo. Todos nosotros ignoramos algo. Por eso, aprendemos siempre.
- La cultura no es atributo exclusivo de la burguesía. Los llamados "ignorantes" son hombres y mujeres cultos a los que se les ha negado el derecho de expresarse y por ello son sometidos a vivir en una "cultura del silencio".
- Alfabetizarse no es aprender a repetir palabras, sino a decir su palabra.
- Defendemos el proceso revolucionario como una acción cultural dialogada conjuntamente con el acceso al poder en el esfuerzo serio y profundo de concienciación.
- La ciencia y la tecnología, en la sociedad revolucionaria, deben estar al servicio de la liberación permanente de la Humanización del hombre. (Freire, 1921-1997).

Tema 5

➤ **Qué es la comprensión?**

David Perkins ¿Qué es la comprensión? Cuando los alumnos logran comprensión, ¿qué han logrado? Difícilmente se podría hacer una pregunta más básica tendiente a construir una pedagogía de la comprensión. Si la meta es una forma de pensar la enseñanza y el aprendizaje que ponga la comprensión en primer plano y en el centro del escenario la mayor parte del tiempo, más vale que sepamos a qué apuntamos.

El conocimiento, la habilidad y la comprensión son el material que se intercambia en educación. La mayoría de los docentes muestran un fuerte compromiso con los tres. Todos quieren que los alumnos egresen de la escolaridad o concluyan otras experiencias de aprendizaje con un buen repertorio de conocimientos, habilidades bien desarrolladas y una comprensión del sentido, la significación y el uso de lo que han estudiado. De manera que

vale la pena preguntarse qué concepción del conocimiento, de la habilidad y de la comprensión asegura que lo que ocurre en el aula entre docentes y alumnos fomente estos logros.

Para el conocimiento y la habilidad, una respuesta aproximada surge con gran facilidad. El conocimiento es información a mano. Nos sentimos seguros de que un alumno tiene conocimientos si puede reproducirlos cuando se lo interroga. El alumno puede decirnos qué hizo Magallanes, dónde está Pakistán, para qué sirvió la Carta Magna, cuál es la primera ley del movimiento de Newton. Y si el conocimiento es información a mano, las habilidades son desempeños de rutina a mano. Descubrimos si las habilidades están presentes extendiendo la mano. Para saber si un estudiante escribe con buena gramática y ortografía, se examina una muestra de su escritura. Para controlar las habilidades aritméticas, planteamos un cuestionario o un problema.

Pero la comprensión demuestra ser más sutil. Por cierto no se reduce al conocimiento. Comprender lo que hizo Magallanes o qué significa la primera ley de Newton requiere más que sólo reproducir información. Comprender también es más que una habilidad rutinaria bien automatizada. El alumno que hábilmente resuelve problemas de física o escribe párrafos con oraciones tópicas puede no comprender casi nada de física, de escritura o de aquello acerca de lo que escribe. Aunque el conocimiento y la habilidad pueden traducirse como información y desempeño rutinario a mano, la comprensión se escapa de estas normas simples.

Entonces ¿qué es la comprensión? Una respuesta se encuentra en el núcleo de este libro y este proyecto; es simple pero rica en implicaciones. En pocas palabras, comprender es la habilidad de pensar y actuar con flexibilidad a partir de lo que uno sabe. Para decirlo de otra manera, la comprensión de un tópico es la “capacidad de desempeño flexible” con énfasis en la flexibilidad. De acuerdo con esto, aprender para la comprensión es como aprender un desempeño flexible, más parecido a aprender a improvisar jazz, mantener una buena conversación o trepar una montaña, que a aprender la tabla de multiplicar, las fechas de los presidentes o que $F = MA$. Aprender hechos puede ser un antecedente crucial para el aprendizaje para la comprensión, pero aprender hechos no es aprender para la comprensión.

Esta idea de la comprensión vista desde el desempeño contrasta con otra visión de la comprensión preeminente tanto en nuestro lenguaje cotidiano como en la ciencia cognitiva. A menudo pensamos la comprensión como algún tipo de representación, imagen o modelo mental que tiene la gente. Cuando logramos comprensión decimos: “Lo tengo”. La comprensión es algo que se posee más que la capacidad de realización. Hay un verdadero problema aquí. ¿Cuál concepción es mejor y por qué? La respuesta ofrecida aquí ahonda tanto en el análisis de conceptos como en ideas sobre el constructivismo de la ciencia cognitiva contemporánea. Los lectores que piensan que la concepción vinculada con el desempeño es a todas luces sólida y no tienen necesidad de una disquisición acerca del mecanismo de la comprensión, bien pueden saltarse el capítulo y el marco conceptual de enseñanza basado en esta idea. Los lectores que se preguntan si esta visión vinculada con el desempeño tiene sentido o cómo se sostiene frente a la visión representacional de la comprensión, mejor que sigan leyendo.

➤ **Un criterio de desempeño para la comprensión**

“¿Qué es la comprensión?” es una pregunta capciosa. Pero en términos prácticos, la gente no se perturba tanto. Lo sabemos cuándo lo vemos. Los docentes, y por cierto la mayor parte de nosotros, parecemos compartir una buena intuición acerca de cómo apreciar la comprensión. Les pedimos a los estudiantes no sólo que sepan sino que piensen a partir de lo que saben.

Por ejemplo, una docente que participó en este proyecto estaba presentando la taxonomía de plantas y animales. Para sondear la comprensión inicial de los sistemas de clasificación por parte de los alumnos, les pidió que construyeran una. Casi todos tenían un cajón lleno de cosas inútiles en su casa: lápices viejos, abrelatas, clavos, cucharas viejas. Su tarea para los alumnos: investigar el contenido de un cajón de cosas inútiles y crear un sistema de clasificación para su contenido. La forma en que hicieran esto los haría más conscientes de la clasificación como una empresa, le diría a la docente lo que habían comprendido hasta el momento y le permitiría a ella resaltar algunos de los propósitos y desafíos en el diseño de un sistema de clasificación.

Mucho más adelante, mientras desarrollaba el mismo tema, la maestra les asignó una tarea más tradicional pero que también era un desafío. Los alumnos

tenían que usar una “clave” de rasgos críticos para clasificar organismos. Si podían hacer el trabajo taxonómico, esto demostraría por lo menos una comprensión parcial.

Dos ideas surgen de estas observaciones de sentido común. Primero, para apreciar la comprensión de una persona en un momento determinado, pídanle que haga algo que ponga su comprensión en juego, explicando, resolviendo un problema, construyendo un argumento, armando un producto. Segundo, lo que los estudiantes responden no sólo demuestra su nivel de comprensión actual sino que lo más probable es que los haga avanzar. Al trabajar por medio de su comprensión en respuesta a un desafío particular, llegan a comprender mejor.

La idea de que la gente reconoce la comprensión por medio del desempeño, no sólo tiene sentido sino que aparece a lo largo de una variedad de investigaciones sobre la cognición humana.

El psicólogo suizo del desarrollo Jean Piaget determinaba la comprensión de las estructuras lógicas básicas por parte de los niños estableciendo tareas que debían realizar; por ejemplo, ordenar un grupo de palos del más corto al más largo. Aquellos que investigan la comprensión de la física en los estudiantes plantean problemas cualitativos que exigen a los estudiantes pensar sobre física más que girar una manivela una y otra vez. Por ejemplo, cuando un objeto es arrojado desde un avión, ¿llegará al suelo adelante del avión, directamente debajo de éste o detrás del avión, desestimando la fricción del aire? Sin números a la vista, las respuestas y explicaciones de los alumnos revelan si entienden los principios físicos implícitos. (Peaget, 1964).

Para hacer una generalización, reconocemos la comprensión por medio de un *criterio de desempeño flexible*. La comprensión se presenta cuando la gente puede pensar y actuar con flexibilidad a partir de lo que sabe. Por contraste, cuando un estudiante no puede ir más allá de la memorización y el pensamiento y la acción rutinarios, esto indica falta de comprensión.

➤ **Una visión de la comprensión vinculada con el desempeño**

El criterio del desempeño flexible señala la presencia de la comprensión. ¿Pero nos dice qué es la comprensión? La propuesta central aquí es que sí

lo hace: no sólo la gente reconoce la comprensión por medio de un desempeño flexible, sino que es razonable considerar la comprensión como la capacidad de un desempeño flexible. La comprensión de las leyes de Newton, de la Guerra Civil o del tiempo subjuntivo implica nada más y nada menos que una capacidad de desempeño flexible en torno de esos tópicos. Comprender un tópico quiere decir ni más ni menos que ser capaz de desempeñarse flexiblemente en relación con el tópico: explicar, justificar, extrapolar, vincular y aplicar de maneras que van más allá del conocimiento y la habilidad rutinaria. Comprender es cuestión de ser capaz de pensar y actuar con flexibilidad a partir de lo que uno sabe. La capacidad de desempeño flexible es la comprensión.

Todo esto se vuelve más fácil de articular y de elaborar con la ayuda de un término clave: *desempeños de comprensión* o, su equivalente, *desempeños comprensivos*. Por definición, los desempeños de comprensión son actividades que van más allá de la memorización y la rutina. Un desempeño de comprensión siempre nos obliga a ir más allá. La maestra que pidió a sus alumnos que clasificaran sus cajones de objetos inútiles estaba pidiendo un desempeño de comprensión porque nunca habían hecho algo así antes y tenían que pensar en ello. Si ya lo hubieran hecho cinco veces, pedirles que construyeran una variante más no habría sido un desempeño de comprensión. Precisamente porque los desempeños comprensivos le piden al estudiante que vaya más allá, llevan a avances en la comprensión así como a producciones de comprensión.

Los desempeños de comprensión contrastan con importantes actividades rutinarias que exigen la vida en general y la escolaridad en particular. El conocimiento que se practica y los hábitos tienen un valor fundamental en el lenguaje gramatical, saber las tablas de multiplicar, manipular las ecuaciones algebraicas, recordar el tiempo y el lugar de acontecimientos históricos, y así sucesivamente. De ninguna manera el énfasis en los desempeños de comprensión significa quitarle importancia al conocimiento y a las habilidades básicas. Por cierto, todos estaríamos profundamente limitados sin el apoyo de la memorización y la rutina. Sin embargo, comprender exige algo más.

Por cierto, el contraste entre desempeños de comprensión y actividades rutinarias no es absoluto. Implica niveles. Recordar el propio número de

teléfono parece apenas un reflejo bien practicado, completamente alejado de un desempeño de comprensión. Pero recordar el nuevo número de teléfono de un amigo puede implicar recordar unos pocos dígitos, suponer otros, preguntarse si suena bien, controlar si los primeros tres dígitos corresponden al barrio donde vive la persona. Es un proceso mucho más activo y constructivo, un proceso de extrapolación de lo que uno específicamente recuerda de todo el número. Es, en efecto, un desempeño de comprensión en pequeña escala. Aunque recordar a menudo implica un simple acto de memoria, puede exigir mucho más.

Inevitablemente, lo que cuenta, como un desempeño de comprensión variará con la sofisticación de la persona. Un problema de física que representa un desafío para los alumnos de secundaria puede ser mera rutina para un estudiante de doctorado. Los factores generales de desarrollo también pueden tener incidencia. Una tarea que intriga a un niño de seis años con su intrincada lógica puede parecerle transparente al mismo niño a los quince años. Finalmente, el tipo de desempeño como índice de comprensión varía con el campo y el contexto, que le dan más prioridad a algunos tipos de desempeños que a otros. No es necesario que el autor de un cuento se esfuerce para que los personajes discutan coherentemente entre sí; lo que cuenta es la revelación del carácter a través del argumento. Pero más vale que un ensayista plantee bien su argumentación.

Un factor posterior de complicación es que muchos tipos diferentes de desempeños de comprensión se aplican al mismo tópico. Los alumnos pueden alcanzar uno con facilidad mientras que encuentra difícil otro. Los alumnos que pueden explicar en sus propias palabras las fuerzas históricas subyacentes al Alteredo de Boston pueden tener problema para vincularlo con otros casos más contemporáneos de protesta social. Alumnos que captan la idea de un concepto físico pueden tener problemas con matemática, mientras que algunos que dominan la matemática pueden no captar lo otro.

Todo esto puede leerse como un desafío para una visión de la comprensión vinculada con el desempeño. Parece que esta visión lleva a un laberinto de distinciones sutiles: desempeños de diferente tipo, estudiantes de diferente nivel, tópicos con diferentes exigencias. Pero si las cosas son complicadas, no es por la visión de la comprensión vinculada con el desempeño, sino por la

propia comprensión. Diferentes tópicos y disciplinas plantean exigencias diferentes; la comprensión se da por niveles; las personas con diferente experiencia y desarrollo despliegan más o menos capacidad de reflexión. Estas complicaciones existen al margen de la teoría de la comprensión. Si acaso, es tranquilizador descubrir que pueden ser expresadas en términos de desempeño, y esto es más alentador para una visión vinculada con el desempeño. (REMQ, 2000).

➤ **La visión representacional de la comprensión**

La respuesta natural a la visión de la comprensión como un desempeño flexible es “¿En lugar de qué?”, es decir, ¿con qué concepción alternativa de la comprensión contrasta la visión vinculada con un desempeño flexible? La respuesta es que lo que puede llamarse una *visión representacional* de la comprensión florece tanto en el discurso cotidiano como en la teoría psicológica.

En la lengua coloquial es un lugar común decir cosas como éstas: “Veo lo que dices”. “Veo el sentido.” “Veo a través de ti.” “Veo la respuesta.” “Veo la trampa.” Tales frases testimonian un firme vínculo entre percepción y comprensión en la psicología tradicional. Así como vemos casas y árboles, en sentido metafórico vemos lo que comprendemos. Ver implica incorporar visualmente, captar algún tipo de imagen interna de lo que hemos visto. Avanzando con la metáfora, la comprensión-como-visión exige alcanzar una representación mental que capta lo que ha de comprenderse. (PERKINS, 1990).

5.5.2 Descripción del Currículo Vitae de la tutora que dictará el curso.

CURRICULO VITAE

NOMBRES: JOSÉ EDGARDO

APELLIDOS: CASTILLO ALEJANDRO



CEDULA DE IDENTIDAD: 1102328901.

FECHA DE NACIMIENTO: 06 de febrero de 1965

DIRECCIÓN: Cariamanga-Gonzales Suárez y Miguel Rosillo

TELÉFONO: 092177037 - 072689355

TIPO DE SANGRE: "B POSITIVO"

LICENCIA DE CONDUCIR: TIPO "B

E-MAIL: jcastilloalejandro1@hotmail.com

CUIDAD: CARIAMANGA – LOJA-ECUADOR.

ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA: ESCUELA "LA SALLE"

SECUNDARIA COLEGIO NACIONAL "ELOY ALFARO"

BACHILLER EN CIENCIAS

ESPECIALIZACIÓN: CIENCIAS SOCIALES.

SUPERIOR: INSTITUTO NORMAL SUPERIOR NRO. 11

CONSERVATORIO DE MÚSICA

"SALVADOR BUSTAMANTE CELI" DE LOJA

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

TÍTULO OBTENIDOS:

PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA

PROFESOR DE MÚSICA.

PROFESOR DE SEGUNDA ENSEÑANZA

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN. (UTPL)

DIPLOMADO EN PEDAGOGÍAS INNOVADORAS (UTPL)

MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL (UTPL)

EXPERIENCIA LABORAL

- Colegio Nacional "Pindal" del cantón Pindal.
- Instituto Superior tecnológico "Mariano Samaniego" de Cariamanga.
- Centro Artesanal "La Salle" del cantón Calvas.
- Instituto Superior Pedagógico "Ciudad de Cariamanga".
- Senescyt Plan de Contingencia "ESPEC" Cariamanga.
- Facilitador en los curso de formación docente por parte del Ministerio de Educación SIPROFE (Actualización Curricular de la EGB, Pedagogía y didáctica, Pensamiento Crítico, Evaluación para el Aprendizaje, Lectura crítica y estrategias de comprensión lectora).
- Tutor de Prácticas pre-profesionales en el Plan de Contingencia en la ESPEC "Servio Tulio Ludeña" de Cariamanga.

CURSOS Y SEMINARIOS

- Didáctica del pensamiento crítico (Ministerio de Educación)
- Actualización y fortalecimiento curricular (Ministerio de Educación)
- Introducción a las tecnologías de la información y la comunicación.
- Liderazgo comunitario. (MIES INFA).
- Educación e innovación. (Ministerio de Educación)
- Didáctica de matemática. (Ministerio de Educación)
- Evaluación de los aprendizajes. (Ministerio de Educación)
- Formación de facilitadores de evaluación (Ministerio de Educación)
- Foro de innovación pedagógica Y DIDACTICA DE CIENCIAS.
- La inclusión educativa laboral y social.
- Formación docente Inicial (Ministerio de Educación)
- Técnicas de comunicación asertiva y del clima institucional.
- Desarrollo de habilidades esenciales de liderazgo docente.
- Técnicas e instrumentos de evaluación.
- Facilitador del Ministerio de educación SIPROFE (ISPED Ciudad de Cariamanga) en: Pedagogía y Didáctica, Didáctica de Pensamiento crítico, Evaluación para los aprendizajes, Actualización y Fortalecimiento Curricular.

ARTÍCULOS ESCRITOS

- Cariamanga del ayer y de hoy.

- Utilización de las TICs en el aula para la construcción de aprendizajes significativos
- El liderazgo en los nuevos docentes.
- Evaluar es aprender.
- Reforestación de las microcuencas en las comunidades donde los docentes en formación del ISPED “Ciudad de Cariamanga” cumplen el Asesor.

HABILIDADES Y APTITUDES

- Excelentes relaciones interpersonales.
- Motivador y con capacidad de generar aprendizajes significativos.
- Evaluador en los procesos de evaluación formativa
- Visión a largo plazo.
- Creativo, Eficiente, Enérgico y Versátil
- Manejo de herramientas tecnológicas en Windows 2010 y Ubuntu.

REFERENCIAS

- Mgs. Nancy Castillo Jumbo rectora del ISPED “Ciudad de Cariamanga”
- Dra. Deisy Betancourth Coordinación Zonal de Educación Nro. 7 de Loja. Dirección de Planeación.

5.5.3 Metodología.

En virtud de la naturaleza del evento académico programado, se utilizará una variada metodología en coherencia con cada una de las temáticas a tratar y actividades a desarrollarse, así en primera instancia se empleará el método expositivo para operativizar las conferencias sobre los temas a tratar, luego se dará paso a las inquietudes, observaciones y sugerencias que pueda existir desde los participantes mediante la técnica de preguntas y respuestas.

Posteriormente sobre la base de estas participaciones EL facilitador tendrá la oportunidad de ampliar sus puntos de vista o de hacer las aclaraciones que juzgue pertinente.

Una vez superadas las interrogantes, se procederá a desarrollar un trabajo grupal en aplicación a los conocimientos asimilados de acuerdo a las diferentes especialidades de los participantes y como resultado de esta actividad se elaborará una síntesis, la misma que será socializada y discutida entre todos los presentes.

Finalmente se irá evaluando el proceso con la aplicación de la técnica de la observación (lista de cotejo) y pruebas de base estructurada.

El curso se lo llevará a cabo en la sala de uso múltiple del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga.

Se contará con la infraestructura adecuado para un curso de alto nivel, se dispondrá de medios tecnológicos adecuados, como computador, infocus, para los participantes se les dará una guía didáctica de los temas del curso, bibliografía actualizada y libreta de anotaciones para sus apuntes.

Se lo dictara los días martes y jueves a partir de las 16H00 hasta las 19H00.

5.5.4 Evaluación.

Se entiende a la evaluación como un proceso continuo, sistemático y permanente, que debe desarrollarse de manera paralela y simultánea a la planificación y ejecución del curso.

En tales consideraciones durante el transcurso del curso se irá valorando el nivel de efectividad del mismo, principalmente a través de inquietudes, observaciones y sugerencias que planteen los docentes participantes.

En los trabajos grupales se valorará el nivel de pertinencia de las participaciones, así como los aportes teórico-prácticos y la creatividad que aporten y compartan los docentes al interior de sus respectivos grupos.

Para aprobar el curso se considerará los siguientes parámetros el 40% en el proceso formativo y el 60% con una prueba de salida la calificación mínima es 7/10; solamente se permitirá el 10% de inasistencia, es decir una sola falta durante el desarrollo del curso.

5.6. Duración

La duración del curso será de 60 horas, cada tema tiene una duración de 12 horas divididas el 30% para teoría, 60% práctica y 10% evaluación, las cuales se extenderán en 10 semanas, a un promedio de 6 horas semanales.

Las fechas aún están sujetas a revisión, por parte de las autoridades del establecimiento, por lo que no se las puede aún precisar.

5.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

TEMAS	TIEMPO	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS
Pedagogía del Pensamiento Crítico mediante la intervención en una unidad didáctica sobre la técnica de detección de información sesgada en los alumnos de Enseñanza Secundaria	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lectura de los objetivos generales del curso. ▪ Lectura comentada de los objetivos generales. ▪ Lectura de los objetivos específicos. ▪ Formación de grupos disciplinares (4 personas) para discutir y poner en común las respuestas a las preguntas. ▪ Elaboración de un resumen de discusión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoridades. ▪ Docentes. ▪ Facilitador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oficios. ▪ Folletos. ▪ Textos. ▪ Papelotes. ▪ Computadora. ▪ Infocus.
Aprender a Enseñar. La educación orientada a productos y la educación orientada al proceso	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Discusión acerca de diferencias y similitudes y lo que implica en relación con las concepciones de los docentes sobre las disciplinas que manejan. ▪ Reflexión individual y registro en el diario. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoridades. ▪ Docentes. ▪ Facilitador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oficios. ▪ Folletos. ▪ Textos. ▪ Papelotes. ▪ Computadora. ▪ Infocus.
El docente como educador.	12 horas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Iniciar una planeación pedagógica en el diario con el tema en consenso del grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoridades. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oficios. ▪ Folletos.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ En grupos disciplinares compartir las planificaciones individuales y desarrollar una única planeación negociada con el grupo y registrarla en el diario. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Docente s. ▪ Facilitador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Textos. ▪ Papeletes. ▪ Computadora. ▪ Infocus.
<p>Pedagogía crítica. Paulo Freire</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 horas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lectura comprensiva del texto de Paulo Freire. ▪ Análisis y comentarios. ▪ Reflexión acerca del impacto que generó la experiencia de planear aprendizajes disciplinares alrededor de temas muy generales en vez de contenidos particulares, y de planear en grupo y tratar de llegar a consensos. ▪ Compartir la actividad anterior con otros participantes que hayan registrado actividades similares para realizar una lista conjunta de todas las posibilidades de cada punto. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoridades. ▪ Docente s. ▪ Facilitador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oficios. ▪ Folletos. ▪ Textos. ▪ Papeletes. ▪ Computadora. ▪ Infocus.
<p>¿Qué es la comprensión?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 12 horas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lectura individual sobre el tema de la comprensión. ▪ Análisis y comentarios para sustentar el trabajo en parejas. ▪ En parejas de la misma disciplina los participantes entrevistarán algunas personas que encuentren en el sitio donde reciben el seminario, sobre los cursos formales en los que piensan que han aprendido bastante y las razones por las cuales han aprendido. ▪ Revisar la planeación de temas de los grupos, preguntándose si involucra algunas de las diferentes motivaciones, formas de aprender, justificaciones para 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autoridades. ▪ Docentes. ▪ Facilitador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oficios. ▪ Folletos. ▪ Textos. ▪ Papeletes. ▪ Computadora. ▪ Infocus.

		<p>lo que se aprende y formas de evaluar la calidad del aprendizaje que se han discutido y si logrará que los aprendizajes de los estudiantes sean aplicables en su vida (aprendizajes significativos). \</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Discutir que tipos de cambios hay que hacer para involucrar estos elementos y realizan los cambios si consideran que pueden mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes.		
--	--	---	--	--

5.8. Costos

El costo del curso será de \$ 12,00 dólares americanos, cada hora, dando un total \$720,00 que cubrirá el valor del docente, los materiales que se entregarán a los participantes y de más materiales requeridos.

DESCRIPCIÓN	TIEMPO	COSTO
Facilitador	60 horas X 12 dólares cada hora	720,00
Impresión Certificados		1,00
Copias y anillado		6,00
1 Caja de marcadores		15,00
50 papelotes		10.30
	TOTAL	742.00

La institución brindará el servicio de la sala de uso múltiple con infocus fijo, red de internet, luz, agua, servicios sanitarios etc.

5.9. Certificación

Al finalizar el curso se otorgara un Certificado de Aprobación, el mismo que tiene un valor académico de 60 horas. El aval del presente curso será dado por la UTPL, en convenio con el Instituto Tecnológico Mariano Samaniego.

5.10. Bibliografía

Quehacer Educativo. (2013). *Foro cambios del quehacer Educativo en el desempeño profesional como Docente*. Perú: Perú Educa.

Acosta Aranda, C. (2006). *Necesidades formativas de los maestros*.

Aguirre Paucarima, N. S. (2013). *Uso y aplicación de la plataforma del proyecto Descartes para la enseñanza de la Matemática*. Quito.

Álvarez Gonzales, M. y. (1991). La evaluación en los programas de orientación: evaluación del contexto y del diseño. *Revista de Investigación Educativa*, 9, 49-82.

Alvárez, M. E. (1991). Revista de investigación Educativa. *LA EVALUACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN: EVALUACIÓN DEL CONTEXTO Y DEL DISEÑO*, 52.

Alvira, m. (2002). *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

- Anguiano, E. (2011). *Ingeniería informática*. Quebec: Printed.
- Ausubel, D. (1978). En defensa de los organizadores previos: Una respuesta a los críticos. *Revista de la Investigación educativa.*, 48, 251-257.
- Belando M, M. (1999). Los profesores del siglo XXI y la calidad de la enseñanza universitaria: En torno a la formación. *Revista electronica Universitaria de formación del profesor.*, 102.
- Bolivar, A. (2010 a). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 2.
- Bolivar, A. (2010 b). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 2.
- Bradshaw, J. (1972). The concept of social need. *New Society*, 30, 640-643.
- Cabero, J. (2007). *Tecnología Educativa*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Camerino, O., & Buscá, F. (2001). La formación del docente en Educación Física: un modelo de formación reflexiva inicial y continuada. *Bases educativas de la actividad física y el deporte*, 227-239.
- Carbone, R. (2008). *Situación del Liderazgo Educativo en Chile*. Santiago.
- Carbone, R. (2008). *Situación del Liderazgo Educativo en Chile*. Santiago.
- Castañeda, L., & Adell, J. (2011). Desarrollo profesional de los docentes en entornos personales de aprendizaje. *La práctica educativa en la sociedad de la información//Innovación a través de la investigación*.
- Castañeda, L., & Adell, J. (2011). Desarrollo profesional de los docentes en entornos personales de aprendizaje. *La práctica educativa en la sociedad de la información*, 5.
- Colén, M. (1995). Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y participación. *Aula de innovación educativa.*, 44, 72-77.
- Contreras, O., & Sanchez, L. (1992). Epistemología de la educación física . *Congreso nacional de educación física de escuelas universitarias del profesorado de E.G.B* (págs. 189-196). Cuenca: Universidad de Castilla-La Mancha.
- cursos.cepcastilleja.org/aye/contenido/trabequi/equipo1.htm. (s.f.). Obtenido de Los Equipos Docentes cursos.
- D'Hainaut, L. (1977). *Des fins aux objectifs de L'éducation*. Bruselas: Labor.
- Dewey., J. (1910).
[www.ugr.es/~sevimeco/biblioteca/.../Pensamiento%20critico%20\(Etica\).d](http://www.ugr.es/~sevimeco/biblioteca/.../Pensamiento%20critico%20(Etica).d).
- Fraile, A. (1995). La investigación-acción: Instrumento de formación para el profesorado de educación física. *Apuntes de educación física y deportes*, 42, 46-52.

Freire, P. (1921-1997). *una pedagogia de la esperanza*. Obtenido de www.uhu.es/cine.educacion/figuraspedagogia/0_paulo_freire.htm.

Peaget, j. (1964).

www.medfamco.fmed.edu.uy/Archivos/.../que_es_la_comprension_1.pdf.

PERKINS. (1990). remq.edu.ec/colegiosremq/bicentenario/images/.../pedagogia.pdf.

REMQ. (2000). remq.edu.ec/colegiosremq/bicentenario/images/.../pedagogia.pdf.

Young. (1980). www.psicologia-online.com/ciopa2001/actividades/54.

CAPITULO 6. BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- Acosta Aranda, C. (2006). *Necesidades formativas de los maestros*.
- Acosta, A. C. (2006). *Necesidades formativas de los maestros*.
- Aguirre Paucarima, N. S. (2013). *Uso y aplicación de la plataforma del proyecto Descartes para la enseñanza de la Matemática*. Quito.
- Álvarez Gonzales, M. y. (1991). La evaluación en los programas de orientación: evaluación del contexto y del diseño. *Revista de Investigación Educativa*, 9, 49-82.
- Alvárez, M. E. (1991). Revista de investigación Educativa. *LA EVALUACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN: EVALUACIÓN DEL CONTEXTO Y DEL DISEÑO*, 52.
- Alvárez, M. y. (1991). Revista de investigación Educativa. *LA EVALUACIÓN EN LOS PROGRAMAS DE ORIENTACIÓN: EVALUACIÓN DEL CONTEXTO Y DEL DISEÑO*, 52.
- Alvira, m. (2002). *Metodología de la evaluación de programas*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Anguiano, E. (2011). *Ingeniería informática*. Quebec: Printed.
- Ausubel, D. (1978). En defensa de los organizadores previos: Una respuesta a los críticos. *Revista de la Investigación educativa.*, 48, 251-257.
- Belando M, M. (1999). Los profesores del siglo XXI y la calidad de la enseñanza universitaria: En torno a la formación. *Revista electronica Universitaria de formación del profesor.*, 102.
- Bolívar, A. (2010 a). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 2.
- Bolívar, A. (2010 b). El Liderazgo Educativo y su Papel en la Mejora: Una Revisión Actual de sus Posibilidades y Limitaciones. *Psicoperspectivas*, 2.
- Bradshaw, J. (1972). The concept of social need. *New Society*, 30, 640-643.
- Cabero, J. (2007). *Tecnología Educativa*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Camerino, O., & Buscá, F. (2001). La formación del docente en Educación Física: un modelo de formación reflexiva inicial y continuada. *Bases educativas de la actividad física y el deporte*, 227-239.
- Camerino, O., & Buscá, F. (2001). La formación del docente en Educación Física: un modelo de formación reflexiva inicial y continuada. *Bases educativas de la actividad física y el deporte*, 227-239.
- Carbone, R. (2008). *Situación del Liderazgo Educativo en Chile*. Santiago.

- Carbone, R. (2008). *Situación del Liderazgo Educativo en Chile*. Santiago.
- Castañeda, L., & Adell, J. (2011). Desarrollo profesional de los docentes en entornos personales de aprendizaje. *La práctica educativa en la sociedad de la información//Innovación a través de la investigación*.
- Castañeda, L., & Adell, J. (2011). Desarrollo profesional de los docentes en entornos personales de aprendizaje. *La práctica educativa en la sociedad de la información*, 5.
- Colén, M. (1995). Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y participación. *Aula de innovación educativa.*, 44, 72-77.
- Contreras, O., & Sanchez, L. (1992). Epistemología de la educación física . *Congreso nacional de educación física de escuelas universitarias del profesorado de E.G.B* (págs. 189-196). Cuenca: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Cox, F et al. (1987). *Strategies of Community Organization*. Illinois: F.E. Peacock, Inc.
- cursos.cepcastilleja.org/aye/contenido/trabequi/equipo1.htm. (s.f.). Obtenido de Los Equipos Docentes cursos.
- D´Hainaut, L. (1977). *Des fins aux objectifs de Léducation*. Bruselas: Labor.
- Daft, R. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. Mexico: Thomson.
- Dean, J. (1991). *Professional development in school*. Virginia: Open University Press.
- Dewey., J. (1910). [www.ugr.es/~sevimeco/biblioteca/.../Pensamiento%20critico%20\(Etica\).d](http://www.ugr.es/~sevimeco/biblioteca/.../Pensamiento%20critico%20(Etica).d).
- Eggen, P., & Kauchak, D. (1999). *Educational psychology: Window on classrooms*. New york: Prentice Hall.
- Eggen, P., & Kauchak, D. (2005). *Enseñanza de contenidos curriculares y desarrollo de habilidades del pensamiento*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Espín, M. (2007). *La informatica educativa*. Madrid: Sonora.
- Fernandez, C. A. (2011). *REALIDAD DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA Y CURRICULAR*. Celica- Loja: Tesis.
- Fernández, G. D. (1998). Los nuevos retos de las instituciones no formales: nuevas necesidades de formación. *V Congreso Interuniversitario de Didáctica y Organización Escolar*. Madrid.
- Fraille, A. (1995). La investigación-acion: Instrumento de formación para el profesorado de educación física. *Apuntes de educación física y deportes*, 42, 46-52.
- Freire, P. (1921-1997). *una pedagogía de la esperanza*. Obtenido de www.uhu.es/cine.educacion/figurapedagogia/0_paulo_freire.htm.

- Gairin, J. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los equipos directivos de los centros educativos*. Madrid: Centro de Publicaciones, Secretaria General Técnica.
- García, H. (1997). *La formación del profesorado de Educación Física: problemas y expectativas*. Barcelona: Inde.
- García, S., & Pagán, F. (1996). Evaluación de la actividad docente del profesorado de educación física. *Revista de Educación Física*, 13-18.
- Garzón Fabara, E. (2004). SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN DOCENTE INICIAL Y EN SERVICIO EN COLOMBIA, ECUADOR Y VENEZUELA. 22.
- Goldstein. (1991). *Training in Work Organizations*. En Dunnette, M.D. y Hough, L.M. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Consulting psychologists Press. Inc.
- Gorichon, S., & Álvarez, F. (2007). ¿Qué y para qué la formación de Docentes Técnicos? *Profesión Docente*, 2-5.
- Herdoiza, M. (1993). *Capacitación Docente una Estrategia de la Reforma Educativa*.
- Herdoiza, M. (s.f.). *Capacitación Docente una Estrategia de la Reforma Educativa*.
- Hidalgo, L. (2010). *Nuevas tecnologías aplicadas a la educación*. México: Lexus.
- Hornell, E. (2007). *La competitividad a través de la productividad*. Santiago: Hors.
- http://www.educantabria.es/formacion_profesional/informacion_institucional/etapas_educativas/formacionprofesional. (s.f.). *Formación Profesional*.
- <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731213920.pdf>. (2007).
- <http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731213920.pdf>. *Profesión Docente*, 89.
- Huergo, J. (2007). *Los medios y tecnologías en educación*. La Plata.
- Kauffman, R. (1982). *Identifying and solving problems: A system approach*. San Diego: California: University Associates.
- Lexus. (2009). *Diccionario de informática*. México: LNS.
- Lincon, H. (2008). *Los mapas conceptuales*. Londres: Peace.
- Llorens Gambau, S. (2008). *DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS: UNA CLASIFICACIÓN DE INSTRUMENTOS*. Obtenido de . <http://webpages.ull.es/users/ldiazvi/detnecfor.pdf>.
- López, V. (1999). *Prácticas de evaluación en Educación Física: estudio de casos en primaria, secundaria y formación del profesorado*. Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Los equipos docentes*. (s.f.). Obtenido de El trabajo en equipo del Profesorado.
- Los Equipos Docentes*. (s.f.). Obtenido de EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PROFESORADO.

- Manchas Parras, J. P. (2012). *FORMACIÓ“N INICIAL Y CONOCIMIENTO DIDÁCTICOS DEL CONTENIDO EN LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE SECUNDARIA*. CIUDAD DE BADAJOZ.
- Martínez, E. y. (s.f.). El profesor como orientador. *Aularia*.
- Martinez, E., & Sanchez, S. (s.f.). El profesor como orientador. <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/00973profesor.htm>.
- Martínez, E., & Sánchez, S. (s.f.). El profesor como orientador. *Aularia*.
- McGehee, W., & Thayer, P. (1961). *Training in business and industry*. New York: Willey.
- Mendoza, Á. A. (2012). *LA INTERRELACIÓN DE LOS DOCENTES Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS EDUCANDOS*. BABAHOYO.
- Moliner, L., & Loren, C. (2010). a Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile. *REVISTALATINOAMERICANA DE EDUCACIÓN INCLUSIVA*.
- Moliner, L., & Loren, G. C. (2010). *La Formación Continua como proceso clave en la profesionalización docente: buenas prácticas en Chile*.
- Moreno, Y. N. (2005). *DISEÑO INSTRUCCIONAL DE LAS FUNCIONES MATEMÁTICAS SIGUIENDO LA METODOLOGIA PARA EL METODO DE WNSEÑANZA DIRECTA*. *la enseñanza directa*, 79.
- Moroney, R. (1977). Needs assessment for Human Services. *Managing Human Services, International City Management Association* .
- Moyano, S. E. (2011). *FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE ARVULARIA Y SU INCIDENCIA EN EL APRENDIZAJE*. LA Troncal.
- Nogales, C. H. (1997). Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria. *Revista electronica Universitaria de formación del profesorado*, 2.
- Nuñez sanchez, J. a. (2001). *NECESIDADES DE FORMACIÓN PSICOPEDAGÓGICA PARA LA DOCENCIA UNIVERSITARIA*. Madrid.
- Pascual, C. (1994). *Hacia la aclaracion conceptual de la formación del profesorado*. Sevilla: Diseños curriculares en primaria.
- Peaget, j. (1964). www.medfamco.fmed.edu.uy/Archivos/.../que_es_la_comprensi_n_1.pd.
- Peña, A. (2009). *Aprender con mapas mentales: una estrategia aplicada a la tecnología*. México: Narcea.
- Perez Marquès Graells. (2000). *LOS DOCENTES: FUNCIONES, ROLES, COMPETENCIAS NECESARIAS,FORMACIÓN*. los formadores ante la Sociedad de la Información - funciones de los docentes - <http://dewey.uab.es/pmarques>.

- PERKINS. (1990). *remq.edu.ec/colegiosremq/bicentenario/images/.../pedagogia.pdf*.
- Popham, W. (1980). *Problemas y técnicas de evaluación educativa*. Madrid: Anaya.
- Quehacer Educativo. (2013). *Foro cambios del quehacer Educativo en el desempeño profesional como Docente*. Perú: Perú Educa.
- REMQ. (2000). *remq.edu.ec/colegiosremq/bicentenario/images/.../pedagogia.pdf*.
- Rossett, A. (1995). Needs assessment. *Instructional technology: Post, present and future*.
- Sánchez Núñez, J. A. (2004). Necesidades de formación psicopedagógica para la docencia universitaria. Tesis Doctoral de la Universidad Complutense de Madrid.
- SOFIA BERMEO. (s.f.). *SITUACIÓN ACTUAL DEL BACHILLERATO ECUATORIANO*.
- Solange, G. Á. (2007). ¿Qué y para qué la formación de Docentes Técnicos. 89.
- Solange, g. y. (2007). PROFESIÓN DOCENTE.
<http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731213920.pdf>, 89.
- Solange, G., & Alvaréz, F. (2007). *<http://www.revistadocencia.cl/pdf/20100731213920.pdf>. Profesión Docente, 89.*
- Suarez. (1989). *La necesidad como discrepancia, como deseo o preferencia, y como deficit*. Enciclopedia Internacional de Educación.
- Tabernerero, B., & Márquez, S. (1997). Análisis de las relaciones chico-chica en las clases de educación física. Un ejemplo de investigación-acción en la formación inicial del profesorado de Educación Física. *Revista Española de Educación Física y Deportes*.
- Tedezco, J. C. (2013). *DESAFIOS DE LA EDUCACIÓN EN SAN LUIS. BUENOS AIRES: PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DOCENTE*.
- Thayer, M. G. (1961). *Detección de necesidades Formativas*.
- Triana Mazarío, I. y. (s.f.). *ENSEÑAR Y APRENDER: CONCEPTOS Y CONTEXTO*.
- Triana, I. y. (2010). *ENSEÑAR Y APRENDER: CONCEPTOS Y CONTEXTO*.
- Young. (1980). *www.psicologia-online.com/ciopa2001/actividades/54*.

7. ANEXOS

Anexo 1: Fotografías de docentes encuestados y de la Institución

Anexo 2: Autorización del Rector del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego.

Anexo 3: Cuestionario de los docentes.

Gráfico 1: Fotografía de la institución encuestada.



Fotografía de los Docentes encuestados del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego



Los docentes respondiendo a la encuesta



Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

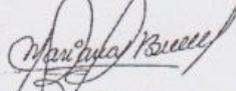
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

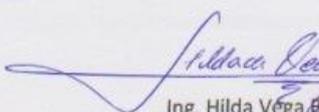
Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



Presentada el día 28 de noviembre del 2012 a las 11h15, en la secretaria del plantel.-
Lo certifico.


Ing. Hilda Vega
Secretaria



Vista la petición que antecede, presentada por la Mgs. Miriana Buele Maldonado Coordinadora de Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la UTPL, se autoriza a la estudiante Rosa Ojeda Cueva realizar una investigación a docentes del nivel de bachillerato diurno y nocturno.

Cariamanga, 28 de noviembre del 2012


Dr. Wilson Bravo Ludeña
Rector




Mgs. Miriana Buele Maldonado
Coordinadora de Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo

CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO DEL INSTITUTO MARIANO SAMANIEGO



Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:							
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13	Por horas	14		
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:			SI	15	NO	16	
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:		1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____							

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

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

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

✓ _____
✓ _____

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

SI 1 NO 2

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

SI 1 NO 2

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/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