



**UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La universidad católica de Loja*  
**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL  
ECUADOR**  
**SEDE EN IBARRA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

**TITULACION DE MAGISTER EN GERENCIA Y LIDERASGO  
EDUCACIONAL**

Necesidades de Formación de los docentes de bachillerato. Estudio  
realizado en el colegio 27 de Febrero, de la ciudad de Macas, cantón  
Morona, provincia de Morona Santiago, periodo 2012 – 2013

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR: Obregón Heredia Lijia Leeni.**

**DIRECTOR: Guevara Mora Sandra del Rocío. Mgs**

**CENTRO UNIVERSITARIO MACAS**

**2014**

## **APROBACION DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA**

Magister

Guevara Mora Sandra del Rocío

### **DOCENTE DE LA TITULACION**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes. Estudio realizado en el colegio de bachillerato 27 de Febrero de la ciudad de Macas, cantón Morona, provincia de Morona Santiago, periodo lectivo 2012-2013” realizado por la profesional en formación: Obregón Heredia Lijja Leeni; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

.....

Mg. Sandra del Rocío Guevara Mora

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Obregón Heredia Lijia Leeni declaro ser autora de la presente trabajo de fin de maestría “Necesidades de formación de los docentes. Estudio realizado en el colegio de bachillerato 27 de Febrero, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Sandra del Rocío Guevara Mora directora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas y 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”

.....

Autor: Obregón Heredia Lijia Leeni

Cédula: 1400449870

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo, a mis adorados hijos Camila y Fernando quienes son la razón y fortaleza para continuar adelante y tomar nuevos retos. A mi esposo, mis padres y hermanos.

También dedico este trabajo de investigación a todas las personas que de una u otra manera me tendieron la mano y supieron ayudarme en forma desinteresada a culminar mis estudios.

Lijia

## **AGRADECIMIENTO:**

A la autoridades de La Universidad Técnica Particular de Loja, Todos los maestros que aportaron con los conocimientos para la realización de este trabajo de investigación, especialmente a Mgs Sandra del Rocío Guevara Mora quién con su saber supo guiar de la forma más adecuada el presente trabajo, lo que le hace una persona digna de ser maestra.

A los directivos y docentes del colegio de bachillerato "27 de Febrero por su colaboración para la realización de la presente investigación.

La Autora

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACION DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO: .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN .....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCION .....	x
CAPITULO 1: MARCO TEORICO.....	1
1.1.    Necesidades de Formación.....	2
1.1.1.    Concepto .....	3
1.1.2.    Tipos de necesidades Formativas .....	3
1.1.3.    Evaluación de Necesidades Formativas .....	6
1.1.4.    Necesidades formativas del docente .....	7
1.1.5.    Modelo de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D’Hainaut, de Cox y deductivo).....	8
1.2.    Análisis de las necesidades de formación .....	10
1.2.1.    Análisis organizacional.....	11
1.2.1.1.    La educación como realidad y su proyección .....	12
1.2.1.2.    Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo LIGIA.....	13
1.2.1.3.    Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa .....	14
1.2.1.4.    Liderazgo educativo (tipos).....	15
1.2.1.5.    El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	17
1.2.1.6.    Reformas Educativa (LOEI –Reglamento a la LOEI- Plan decenal).....	20
1.2.2.    Análisis de la persona .....	25
1.2.2.1.    Formación profesional.....	26
1.2.2.1.1.    Formación inicial.....	27
1.2.2.1.2.    Formación profesional docente .....	28
1.2.2.1.3.    Formación Técnica.....	29
1.2.2.2.    Formación Continua. ....	30

1.2.2.3.	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje .....	31
1.2.2.4.	Tipos de Formación que tener un profesional de la educación .....	32
1.2.2.5.	Características de un buen docente .....	33
1.2.2.6.	Profesionalización de la enseñanza .....	35
1.2.2.7.	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo .....	36
1.2.3.	Análisis de la tarea Educativa .....	36
1.2.3.1.	La función del gestor educativo .....	37
1.2.3.2.	La función del docente .....	38
1.2.3.3.	La función del entorno familiar .....	39
1.2.3.4.	La función del estudiante .....	41
1.2.3.5.	Como enseñar y como aprender .....	43
1.3.	Cursos de Formación .....	44
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente .....	44
1.3.2.	Ventajas e inconvenientes .....	45
1.3.3.	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos .....	46
1.3.4.	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia .....	47
CAPITULO 2: METODOLOGIA .....		49
2.1.	Contexto .....	50
2.1.1.	Misión .....	50
2.1.2.	Visión .....	50
2.2.	Participantes .....	51
2.3.	Diseño y métodos de investigación .....	54
2.3.1.	Validez del diseño de la investigación. ....	55
2.3.2.	Métodos de investigación. ....	55
2.4.	Técnicas e instrumentos de investigación .....	56
2.4.1.	Técnicas de investigación .....	56
2.4.2.	Instrumentos de investigación. ....	56
2.5.	Recursos .....	57
2.5.1.	Talento Humano .....	57
2.5.2.	Materiales .....	57
2.5.3.	Recursos institucionales. ....	57
2.5.4.	Económicos .....	57
2.6.	Procedimiento .....	58
CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		60

3.1.	Necesidades formativas .....	61
3.2.	Análisis de la formación.....	69
3.2.1.	La Organización y la Formación .....	69
3.2.2.	Las personas en el contexto formativo.....	73
3.3.	La organización y la formación .....	74
3.3.1.	La tarea educativa .....	75
3.3.2.	Cursos de formación.....	78
CAPITULO 4 CURSO DE FORMACION.....		81
4.1.	Tema del Curso: “LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS BASICOS” .....	82
4.2.	Modalidad de estudios .....	82
4.3.	Objetivos. ....	82
4.3.1.	Objetivo general. ....	82
4.3.2.	Objetivo específico. ....	82
4.4.	Dirigido a: .....	82
4.4.1.	Nivel formativo de los destinatarios .....	82
4.4.2.	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	82
4.5.	Breve descripción del curso.....	83
4.5.1.	Contenidos del Curso.....	83
4.5.2.	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso .....	87
4.5.3.	Metodología .....	88
4.5.4.	Evaluación .....	89
4.6.	Duración del curso.....	89
4.7.	Cronograma de actividades a desarrollarse .....	89
4.8.	Costos del curso formación .....	90
4.9.	Certificación .....	90
4.10.	Bibliografía .....	90
CONCLUSIONES .....		91
RECOMENDACIONES:.....		92
BIBLIOGRAFIA.....		93
ANEXOS.....		97
ANEXO 1: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN EL COLEGIO 27 DE FEBRERO, .....		98
ANEXO 2: ARCHIVO DE CONFIRMACION DE LOS DATOS DEL ESTABLECIMIENTO .....		99
ANEXO 3: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACION” DOCENTES DE BACHILLERATO ....		99

ANEXO 4: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACION” DOCENTES DE BACHILLERATO ..	100
ANEXO 5: REUNION CON EL RECTOR DEL COLEGIO DE BACHILLERATO “27 DE FEBRERO” PARA SOLICITAR REALIZAR LA INVESTIGACION.....	104

## RESUMEN

La educación en nuestro país ha experimentado cambios fundamentales empezando desde el cambio de actitud de los docentes hasta llegar a la gran inversión que ha hecho el estado en la educación fiscal, es por ello que el Tema: “Diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes del Colegio de Bachillerato 27 de Febrero de la provincia de Morona Santiago, de la ciudad de Macas, del periodo lectivo 2012-2013” cuyo objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes del establecimiento antes mencionado es importante especialmente porque dentro del proceso de transformación de la educación los docentes son una pieza clave. En la presente investigación se utilizó la encuesta diseñada por la Universidad Técnica Particular de Loja para determinar cuáles son las necesidades de los docentes, luego de ser aplicada se analizó y procesó los resultados de los cuales se pudo evidenciar la necesidad de capacitación en temas relacionados con Pedagogía, planificación curricular y en temas relacionados a su especialización, por esta razón se planificó el curso de formación. “Lineamientos pedagógicos básicos”.

**Palabras clave:** Necesidades, formación, autorrealización, procedimientos, capacitación.

## **ABSTRACT**

The education in our country has experienced fundamental changes beginning from the change of attitude of the educational ones until arriving to the great investment that has made the state in the fiscal education, it is in and of itself that the Topic: "Diagnosis of the necessities of formation of the educational ones of the College of High school February of the county of Morona 27 Santiago, of the you take care of Bruises, of the period locative 2012-2013" whose general objective is to analyze the necessities of formation of the educational ones of the aforementioned establishment it is important especially because inside the process of transformation of the education the educational ones are a key piece. In the present investigation the survey was used designed by the technical University Peculiar of Loja to determine which the necessities of the educational ones are, after being applied it was analyzed and it processed the results of which you could evidence the training necessity in topics related with Pedagogy, curricular planning and in topics related to its specialization, for this reason the formation course was planned. "training has more than enough limits pedagogic basic"

**KEYWORDS:** Necessities, formation, autorrealización, procedures, training.

## INTRODUCCION

Esta investigación trata sobre el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio 27 de Febrero de la ciudad de Macas, provincia Morona Santiago, puesto que el profesional de la educación es el encargado de gestionar y administrar el currículo, y los recursos que hace a una entidad educativa, es así que debe tener la posibilidad de intervenir en procesos investigativos que permitan desarrollar las competencias que vinculen la teoría con la práctica y así se potencialice su desempeño profesional: de la diversidad de opciones.

Para la presente investigación se encuestó a dieciocho docentes que pertenecen a la institución y están en el bachillerato es importante realizar este tipo de investigación porque indican cuales son las deficiencias que tienen los docentes y planear un curso de capacitación. A la vez realizar un diagnóstico de la problemática de la educación en nuestro país que nos demuestra las falencias que tiene, es la falta de capacitación continua los docentes lo que permitiría que se dé una educación con calidad y calidez a los educandos. Es necesario realizar esta investigación puesto que la educación constituye una área estratégica de desarrollo nacional, por lo que han generado nuevas políticas, que motivan a entidades de educación superior a realizar investigaciones en este ámbito. Es de suma importancia realizar un diagnóstico sobre la formación del docente ecuatoriano en todos sus niveles para realizar mejoras educativas.

En lo referente a la estructura del marco teórico se realiza procesos básicos de investigación expuesto en el proceso metodológico utilizando instrumentos y técnicas de investigación utilizadas proporcionadas por la universidad. Para determinar las conclusiones y las recomendaciones se realiza la interpretación de los datos obtenidos y comparando con los referentes teóricos y finalmente la bibliografía para todo el proceso de investigación y los anexos

Es importante realizar este curso porque nos permite conocer las necesidades tanto individuales como colectivas y proponer una temática de capacitación y formación para los docentes. Para ello fue necesario realizar esta investigación puesto que la educación constituye un área estratégica de desarrollo nacional y que motivan a entidades de educación superior a plantear investigaciones en este ámbito. Es de suma importancia hacer un diagnóstico sobre la formación del docente ecuatoriano en todos sus niveles para realizar mejoras educativas.

Para poder realizar esta investigación se han empleado recursos económicos financiados por la investigadora, instrumentos pedagógicos e instrumentos que fueron facilitados por la Universidad Técnica Particular de Loja, de igual la información bibliográfica y virtual ha permitido que se pueda realizar la investigación. A más de la motivación universitaria ha hecho falta la motivación personal la que ha permitido que se llegue a buen término con esta investigación.

El objetivo general es analizar las necesidades de formación de los docentes del colegio de bachillerato 27 de febrero, en el periodo académico 2013 –2014. Los objetivos específicos son: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para esta investigación se utilizaron los métodos transaccional trasversal, exploratorio y descriptivo. Como técnica se utilizó la encuesta para ello se aplicó el cuestionario “Necesidades de formación para docentes de bachillerato” diseñado por 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. El mismo que consta de los datos institucionales, la información general del investigado, la formación docente, los cursos y capacitación, información de la institución educativa y sobre la práctica pedagógica.

Es importante porque nos permite conocer las necesidades tanto individuales como colectivas y proponer una temática de capacitación y formación para los docentes del colegio de bachillerato 27 de febrero

El curso que se planifico para los docentes del colegio de bachillerato “27 de febrero” se programó para un nivel inicial ya que los profesores que se encuentran prestando servicios no tienen formación en temas de pedagogía y didáctica porque tienen títulos técnicos de ahí la necesidad de capacitar en temas de pedagogía y didáctica que se encuentran detallados en el curso de formación para docentes titulado “**Taller de formación y capacitación sobre lineamientos pedagógicos base**” con una duración de 60 horas las mismas que ayudaran a su labor en el aula.

## **CAPITULO 1: MARCO TEORICO**

## **1.1. Necesidades de Formación**

Los cambios de la sociedad actual en diferentes aspectos exige que los docentes se preparen y a los docentes se les considera como un pilar fundamental en esos cambios, porque es el responsable de formar a las futuras generaciones de adultos que decidirán el desarrollo o retraso de un estado, es por ellos que no solo se necesita docentes conscientes de su rol sino también propiciar el desarrollo profesional mediante mecanismos e instrumentos centrados en acciones de formación permanente.

Ya no basta con que el profesorado domine los contenidos de las materias, debido a que se entiende que, para desarrollar una enseñanza de calidad es preciso que el docente haya desarrollado un conjunto de saber, saber-hacer, saber-ser-y estar (competencia de acción profesional), propios de su perfil profesional. No existe un divorcio entre contenidos-conocimientos y competencias, como se ha querido subrayar en algunas objeciones que se han venido planteando desde el mundo académico respecto a la enseñanza basada en competencias. No existe una separación entre la formación profesional y la formación científico-académica. El concepto de competencia (Bunk, 1994; Mertens, 1997; Lévy - Leboyer, 1997; Vargas, 2000; Le Boterf, 2001; Echeverría 2002) alude al “con-junto” de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten ejercer una profesión, resolviendo problemas de forma autónoma, flexible, en colaboración con el entorno.

Todo profesional requiere o necesita formación y es posible que no se cuente con un buen sistema de formación de docentes concordante con las nuevas demandas sociales. Para el caso de la formación permanente, además se asevera que en el sistema hay una impresión abrumadora de que actualmente, los profesores de estos establecimientos no reciben un buen servicio de los programas de capacitación docente que se ofrecen.

Urge por ello contar con enfoques, mecanismos, procedimientos y medios que permitan modificar sustantivamente los actuales programas de formación permanente de docentes técnicos. Además, el trabajo exige de docentes con habilidades para utilizar estrategias de enseñanza que faciliten a los estudiantes el acceso integrado a los conocimientos, destrezas y las actitudes laborales. En muchas ocasiones esto supondrá reorganizar los ambientes educativos y disponer de material didáctico alternativo al tradicional.

### **1.1.1. Concepto**

Las necesidades y necesidades formativas tienen conceptos casi similares y el análisis de este concepto es importante para comprender los próximos temas.

El término necesidad proviene del latín “necessitas” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida. (Larousse Ilustrado, 1994) y el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. (1991) define a la necesidad como: *“impulso irresistible en cuya virtud obran causas precisas e infaliblemente en determinado sentido. Aquello a lo que es imposible sustraerse o resistirse. Carencias de las cosas que son menester para la conservación de la vida.”*

Desde la psicología este concepto está ligado a las teorías motivacionales se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas según sea el tipo de necesidad a fin de recuperar el equilibrio inicial, Nieto (1997)

Se refiere a la necesidad como una mejora de la competencia, que puede conseguirse mediante programas formativos, para el uso analítico y efectivo, esta necesidad debe ser presentada en términos claros y orientados hacia el comportamiento. Oliver M. (2002)

De acuerdo a los planteamientos encontrados y aplicados en el campo educativo que nos compete, la necesidad existe cuando hay carencia de un conocimiento o desempeño actual y que no permite el buen desenvolvimiento en el rol de ser educador en cualquier campo que se desempeñe, de tal forma que los docentes den los resultados esperados del proceso enseñanza aprendizaje.

### **1.1.2. Tipos de necesidades Formativas**

En la actualidad vivimos momentos de grandes reformas en la enseñanza empezando desde la parte de la ley mismo hasta llegar a la parte cultural de la clase docente, sin embargo de ello se muestra por parte de los maestros en general predisposición para formarse o capacitarse de manera continua lo que nos da muestras claras de que no son simples cambios o muestras de un cambio de fachada de la antigua educación.

Los diferentes autores conceptualizan a las necesidades formativas de manera general. Las necesidades son aquellas sensaciones de carencia que atraviesa una persona con respecto a algo y se vinculan con el deseo de satisfacerla. Existen

distintas clases de necesidades, de acuerdo a sus características podemos encontrar las siguientes:

**De acuerdo a su relación con la economía:**

**Necesidades económicas:** para satisfacer las necesidades de este tipo, el individuo precisa realizar una actividad económica y usar recursos que escasean, como por ejemplo vestirse, comer o usar un transporte público.

**Necesidades no económicas:** para satisfacer esta necesidad, el individuo no necesita llevar a cabo ninguna actividad económica. Algunos ejemplos son dormir y respirar.

**De acuerdo a su naturaleza:**

**Necesidades primarias:** este tipo de necesidades son las que necesitan ser satisfechas ya que de ellas depende la supervivencia del individuo. Algunas son las necesidades de dormir, comer, abrigarse o respirar.

**Necesidades secundarias:** estas necesidades, en cambio, no determinan la supervivencia del individuo sino que mejoran su bienestar y varían con el paso del tiempo y según la ubicación geográfica. Aquí se encuentran necesidades como viajar en las vacaciones, mirar televisión, usar teléfono celular, etcétera.

**De acuerdo a su carácter social:**

**Necesidades individuales:** estas son las sensaciones de carencias que un individuo padece y que quiere satisfacer. Dentro de ellas se encuentran las **naturales**, que son por ejemplo el abrigo, beber o comer. También están las **sociales** que son las que la persona padece por el hecho de integrar una determinada sociedad como por ejemplo usar corbata, festejar los 15 años, usar ropa de moda, entre otras.

**Necesidades sociales:** estas son las necesidades que surgen del individuo y son compartidas por toda la sociedad, como por ejemplo la seguridad, el orden, la tranquilidad, entre otras.

**De acuerdo a la Pirámide de Maslow, las necesidades se clasifican en cinco categorías:**

**Fisiológicas:** estas son las necesidades relacionadas con la supervivencia y son las primeras que precisan ser satisfechas, como por ejemplo comer, dormir, abrigarse o

beber. Una vez que se resolvió esta carencia, la persona puede buscar satisfacer las siguientes, que son de seguridad.

**De seguridad:** por medio de la satisfacción de protección y seguridad, el individuo logra consolidar aquellos logros que alcanzó.

**Sociales:** estas necesidades tienen que ver con formar parte de algún grupo, tener amistades, dar y recibir estima, y ser aceptado por otros.

**De estima:** estas se vinculan con la autoestima del individuo e incluyen al éxito, la confianza, el respeto, el status y la independencia.

**De autorrealización:** estas necesidades tienen que ver con la satisfacción personal a partir del alcance de metas o ideales establecidas por el propio individuo. Como se afirma en esta investigación el individuo tiene necesidades Sociales de autorrealización y estima lo que motivan para la búsqueda de mejoras en el aspecto académico y profesional que podrían ser en el campo educativo.

Para Moroney (1977): Las necesidades formativas se clasifican de acuerdo a como se hayan originado, y las muestran las instancias que podrían generar estas necesidades de formación en todo profesional

- Normativa: Definida por los responsables del cambio
- Percibida: Reflejada en las opiniones de los usuarios
- Expresada: Reflejada en las demandas de los usuarios
- Relativa: En relación con grupos similares.

En el ámbito educativo el autor Hewton (1988): Establece cuatro tipos de necesidades formativas de carácter básico que permitirá al profesorado de todos los niveles estar capacitado para desempeñarse en sus funciones.

- Necesidades con respecto al alumnado
- Necesidades con respecto al currículo
- Necesidades de profesorado
- Necesidades del centro docente como organización

Para Witkin y otros (1996); clasifica a las necesidades formativas como:

- Necesidades de los receptores o usuarios
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos.

Este autor hace referencia a aspectos administrativos a la labor misma como docente y a los recursos que dispone para desempeñarse en proceso enseñanza aprendizaje. Las necesidades formativas de toda persona son necesidades que derivan de una motivación de mejora y cambio el desempeño profesional y se puede notar en el profesorado de nuestro país con una participación de un buen porcentaje de docentes en las capacitaciones que el Ministerio de Educación, a la vez otros autores como Ball y Cohen (citados por Marcelo, 2002) cuando plantean los conocimientos que los profesores deberían poseer: Deberían comprender bien la materia que enseñan. Necesitan comprender con detenimiento el contenido, así como la forma en que éste se conecta con la vida cotidiana para resolver problemas.

### **1.1.3. Evaluación de Necesidades Formativas**

Evaluar las necesidades formativas comprende realizar un diagnóstico detallado de las deficiencias de un determinado grupo humano y en nuestro caso particular de los docentes el mismo que requiere la aplicación de procesos como lo señala Suarez, (1990) “la evaluación de necesidades es un proceso de recogida y análisis de información cuyo resultado es la identificación de las necesidades de los individuos, comunidades o sociedades”, para este autor estas necesidades tienen 4 propósitos que son:

- Proporcionar información para posteriormente planificar en torno a los resultados obtenidos
- Diagnosticar problemas o debilidades de ciertas áreas en el proceso educativo o los sistemas no son eficientes para tomar acciones que ayuden a solucionarlos.
- Determinar las áreas prioritarias o el nivel de logros de la institución de un determinado periodo.
- También se lo realiza dentro de las instituciones educativas para hacer de ellas organismos responsables y eficientes.

Para Tejedor (1990) citado por Julio Barroso y Soledad Domene “Nos presenta algunos modelos para realizar la evaluación de las necesidades como: Directa y participativa, a partir de la situación, desde la observación y a través de la percepción de las necesidades” y esta debe seguir el siguiente proceso: Delimitación del contexto; Delimitación de objetivos; Diseño y plan de actuación; Obtención de información.

Los autores antes mencionados tienen coincidencia en sus opiniones en cuanto a que es un proceso y que tiene que cumplir ciertas características y con la participación de los involucrados en el tema y definir claramente los criterios a evaluar durante el proceso.

La evaluación de un proceso de una acción formativa debe realizarse a través de un seguimiento y valoración al asistente, en esta el alumno debe proporcionar información sobre cómo la acción formativa satisface las necesidades y demandas de su personales o laborales, a la vez cuáles serían las nuevas propuestas para de acciones formativas. Las propuestas de acciones formativas por parte de los/as asistentes alumnos/as se incluirán en el listado de acciones formativas bien como una acción formativa nueva, bien reforzando acciones formativas ya existentes en el listado anterior. Lorente, F. (2007)

En este sentido las necesidades de formación detectadas desde el punto de vista de los participantes o alumnos es importante ya que permite saber cuáles son las demandas y que ayudaran en el desempeño personal, profesional.

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

La formación de los docentes ha sido constantemente observada en los últimos tiempos tanto a nivel central del Ministerio de Educación como a nivel de cada institución educativa es por ello que continuamente se está haciendo reformas, lo que hace que el papel del docente continuamente sea replanteado y asume nuevas tareas en los centros educativos.

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia *al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual*. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, deben llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar. Citado por Pérez Serrano (1996)

La mutabilidad y desarrollo científico actual del conocimiento, las nuevas situaciones sociopolíticas, el uso masivo de la Tics exige nuevas formas de gestión del conocimiento y nuevas estrategias en el aula. Imbernón, (2008).

En una perspectiva más centrada en su rol como docente, su formación es un proceso dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula y de una alta pertinencia social en tanto que es en el desempeño en el aula, en su intervención profesional en un contexto específico, donde el docente adquiere y

consolida conocimientos y habilidades especializadas (Imbernón, 2000; Marcelo, 1995).

Estos autores hacen un análisis y comparación entre el concepto de formación y capacitación y se aclara que formación hace referencia a un cambio de los alumnos en el tiempo y el espacio en el sentido también que el cambio no solo significa eso sino mas bien el estar actualizado, por otro lado en las instituciones educativas de nivel superior únicamente preparan a los futuros docentes con programas repetitivos y que no están de acuerdo con la realidad del contexto inmediato.

Para una persona que se dedica a la docencia sería importante que su formación sea un proceso significativo y que sea producto de una necesidad de tal forma que cada uno tiene la decisión de asistir o no a cualquier proceso de capacitación o formación, entonces se podría decir que la formación significa identificar necesidades, selección de problemas y planteamiento de alternativas de solución aplicando métodos y medios para evaluar resultados de tal manera que no haya carencias en el sentido personal o institucional.

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

Para programar un proceso de planificación, implementación y evaluación es de vital importancia el análisis de las necesidades lo que permitirá que los profesionales identifiquen claramente los servicios que tienen que dar a sus clientes

**Modelo de Rosset.** Gira en torno al análisis de necesidades de formación. Elementos fundamentales:

- a) Situaciones desencadenantes
- b) Tipo de información buscada
  - óptimos
  - reales
  - sentimientos
  - causas
  - soluciones
- c) Fuentes de información
- d) Herramientas de obtención de datos.

**Modelo de Kaufman.** Los participantes en la planificación: Ejecutores, receptores, sociedad. Discrepancia entre los que es y lo que debiera ser, en torno a: i) entradas; ii)

procesos; iii) salida; iii) resultados finales. Priorización de necesidades: Etapas en la evaluación de necesidades de Kaufman:

- a) Tomar decisiones de planificar
- b) Identificar los síntomas de los problemas
- c) Determinar el campo de planificación
- d) Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- e) Determinar las condiciones existentes
- f) Determinar las condiciones que se requieren
- g) Conciliar discrepancias de los participantes
- h) Asignar prioridades entre discrepancias
- i) Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- j) Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades

**Modelo de Cox.** Profesional encargado de resolver el problema. Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados. Características de los implicados. Formulación y priorización de metas. Estrategias a utilizar. Tácticas para lograr las estrategias. Evaluación. Modificación, finalización o transferencia de la acción

**Modelo D'Hainaut, (1980)** Para obtener información sobre la formación de las personas considera los roles que desempeña, este modelo centra su taxonomía en tres ejes:

Primer eje: Distinción de tres componentes:

- a) El objeto sobre el que ha de aplicarse la actividad del alumno
- b) La operación cognoscitiva del sujeto que aprende
- c) Componente producto conocido por el alumno después de haber aprendido.

Segundo eje: Diferenciación de siete categorías básicas:

- a) repetición
- b) Conceptualización
- c) Aplicación
- d) Exploración
- e) Movilización
- f) Resolución de problemas
- g) Comunicación.

Tercer eje: referente al contenido curricular por medio de la comunicación didáctica.

**Modelo deductivo.** Este modelo consiste en el establecimiento de metas y cuáles son los resultados esperados.

- a) Determinación de las metas
- b) Selección de indicadores para medir la eficacia de la metas
- c) Especificación de las metas de cambio
- d) Reunión de datos y conciliación de discrepancias
- e) Establecimiento de objetivos educativos específicos
- f) Elaboración del programa
- g) Implantación del programa
- h) Evaluación del resultado
- i) Evaluación del modelo general
- j) Revisión del procedimiento

Estos autores coinciden en que es un proceso que debe partir de un análisis de las necesidades formativas de los involucrados y teniendo en cuenta que no todos los grupos son homogéneos y probablemente se tenga primero que definir con un análisis de los puestos de trabajo.

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

El análisis de las necesidades de formación nos permitirá detectar las carencias que tenga en profesional en vías de encontrar su mejor desempeño y hacerlo una realidad de su contexto.

Para Seijas Ramos. (2011) Las necesidades formativas podría entenderse como un diagnóstico diferencial entre una situación concreta y actual en la ejecución de tareas y otra deseada y futura y que se puedan realizar dentro de un marco de mejoras y ajuste de tiempo y que las carencias sean subsanadas mediante actividades formativas con un plan de formación lo que significa que no solo se tiene que analizar la deficiencia sino también otros aspectos como el proceso de trabajo, la organización interna de los servicios y las capacidades individuales es decir la formación tiene que seguir un proceso secuencial lógico

Haciendo referencia al ámbito educativo autores como: Marcos C, (2008), Una institución debe emprender el cambio de acuerdo a su necesidad y a su naturaleza es así que el análisis debe hacerse en torno a las siguientes razones:

- Razones tecnológicas: cuando se incorpora nueva tecnología para mejorar la producción.
- Razones organizativas: Al asumir nuevas responsabilidades, ocasiona cambio de funciones y actividades.

- Razones sociales: Cuando surgen nuevas normativas, derechos de los trabajadores y de la sociedad.
- Razones económicas: Cuando se busca nuevas formas de financiación, subvenciones.

Las necesidades de formación surge cuando hay necesidad de cambio y se pretende que una institución sea más competitiva y por tratarse de un proceso de formación continua tiene que tener una planificación clara que no recoja intereses de los involucrados sino también el contexto en el que se desarrolla. Una vez establecida los aspectos a mejorar se deben gestionar los medios económicos.

El objetivo de la investigación en este caso es la detección de necesidades de formación. Recogida de información. Análisis de la información: comparación entre niveles real y óptimo de cualificación. Interpretación de la información. Martínez, M. (2009)

La formación es una necesidad de respuestas a una interrogante ante nuevas tendencias o modelos pedagógicos y su aplicación en el proceso enseñanza aprendizaje

### **1.2.1. Análisis organizacional**

Las instituciones y las organizaciones son procesos que tienen momentos y cada uno de estos deben ser entendidos como un análisis de organización. Como lo afirma Morín (2010) epistemólogo que habla de “complejo” como una palabra solución, a la que hay que problematizarlo en el análisis institucional y organizacional

*Schlemenson (2009) “La organización constituye un sistema socio – técnico integrado, deliberadamente constituido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socio – económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación.”*

De acuerdo con este concepto el autor dice que para hacer un análisis organizacional se tiene que tomar en cuenta las siguientes dimensiones de una organización:

1. El proyecto: toda organización es creada para satisfacer necesidades de los miembros, se deben tener en cuenta los objetivos, metas, programas, estrategias, tácticas y técnicas puestas en marcha para llevarlo adelante.

2. La estructura: entendiéndola como el sistema de roles oficialmente sancionado que se refleja en el organigrama y en la definición de las funciones y responsabilidades. Schlemenson propone cuatro tipos de estructura que son la formal (oficialmente sancionada), la presunta (que cada miembro supone), la existente (la que realmente funciona) y la requerida (que es la necesaria).
3. La integración: teniendo en cuenta las relaciones interpersonales entre los niveles jerárquicos y entre los pares. De existir conflictos pueden incidir en el grado de cohesión, de integración, en el espíritu de cuerpo y el rendimiento.
4. Las condiciones de trabajo: haciendo referencia a la satisfacción y realización de los miembros.
5. El sistema político: hay un sistema de autoridad formal pero paralelamente opera otro sistema que se organiza espontáneamente a través de la formación de grupos significativos de poder. Hay que prestar especial atención a la interacción entre estos dos grupos para poder manejar los conflictos que eventualmente se presenten.
6. El contexto: cómo incide en la dinámica interna de la organización y qué tan flexible es para adaptarse a los cambios.

Al generalizar las ponencias de estos autores se puede decir que la misión y la visión de cualquier organización tienen que ser claramente definidas ya que en torno a ella se plantean los objetivos se define el rumbo que tomaría la institución.

Un correcto análisis institucional permitirá a cualquier organización brindar un mejor servicio a sus clientes y a la vez detectar los puntos álgidos o problemas tanto internos como externos para posteriormente generar el cambio sin embargo de ello hay que tomar en cuenta la cultura organizativa y el clima laboral interno.

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

El análisis de la formación y la preparación profesional de los educadores de un país ha sido siempre la referencia para hacer juicio crítico a la realidad educativa interna y así en torno a esta las acciones que se llevarán a cabo para elevar la calidad de la educación.

“En el mundo de hoy, en especial en América Latina, los sistemas educativos necesitan modernización, decisión y voluntad para el cambio en el sistema educativo, a fin de elevar la calidad por su incidencia en el crecimiento de la productividad de las economías nacionales y en el desarrollo individual y social del hombre” Fernández & Sánchez (2012)

En la Gaceta Medica Espirituana el Dr. Puga García (2003) dice:

*“La formación inicial y permanente del personal docente constituye uno de los eslabones fundamentales, sobre los que toda la sociedad debe trabajar para lograr un proceso educativo que garantice en las generaciones futuras, no solo los conocimientos, sino también el desarrollo de sentimientos, actitudes y valores”.*

En este escenario la educación es una herramienta para enfrentar los nuevos retos que impone el desarrollo de este mundo globalizado, al acceder a la educación el común de las personas se constituye en un elemento clave para que la democracia perdure en un estado, de esta manera se reduciría la brecha de la pobreza. Como lo afirma Rentería, (2010).

El desarrollo tecnológico y los sistemas informáticos ha alcanzado a lugares más remotos del planeta ocasionando nuevos procesos sociales y la educación al ser uno de los pilares fundamentales dentro de la sociedad también ha sufrido cambios sustanciales, es así que los docentes tienen que estar a la vanguardia de los adelantos tecnológicos, incluso tiene que ver con la capacidad de reflexionar poniendo por delante los intereses generales y no particulares. Calderón (2010)

Los docentes en general tienen que estar conscientes que su rol dentro de la sociedad es uno de los más importantes ya que de ellos depende el futuro de toda sociedad, muy a pesar de los reveses propios del ejercicio profesional.

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

Cada institución u organización tiene aspiraciones de llegar a alcanzar y todos los miembros de una organización tiene que encontrarse sintonizados con las mismas de tal forma que cada uno aporte para la consecución del objetivo.

Chiavenato I. (1999) expone que toda organización necesita tener alguna finalidad, el porqué de su existencia y de lo que va a realizar, definirse las metas, los objetivos y el ambiente interno de los involucrados, de esto dependerá el logro de los fines. Las metas son los objetivos de una organización y cada empresa procura alcanzar sus objetivos

Para este autor los objetivos de una empresa en general son:

1. Satisfacer las necesidades de bienes y servicios en la sociedad.
2. Proporcionar empleo productivo para todos los factores de producción.
3. Aumentar el bienestar de la sociedad mediante el uso racional de los recursos.

4. Proporcionar un retorno justo a los factores de entrada.
5. Crear un ambiente en que las personas puedan satisfacer sus necesidades humanas básicas.

La planificación estratégica dentro de una organización es uno de los pilares fundamentales porque en ella se establece las metas a corto, mediano y largo plazo, así se puede decir en relación con el campo educativo **las metas a corto plazo** tiene que ver con las aspiraciones que tiene inmediatas con relación al ejercicio diario o con la tarea educativa y se relaciona también con los objetivos. Por otro lado **las metas a mediano plazo** están relacionadas con los objetivos y estrategias, son actividades para conseguir mejorar la calidad de un servicio. **Las metas a largo plazo** son procesos que requieren de compromisos de todos los involucrados en proceso enseñanza aprendizaje y tiene que ver con la misión y la visión de la institución educativa.

Las metas son los objetivos que se traza cada institución de acuerdo con la realidad, esta tarea es encargada a los gerentes o directivos y a los demás miembros de la institución como lo afirma Valda J. (2011).

Al plantear claramente las metas organizacionales sean estas a corto mediano a largo plazo todos los miembros de la organización están llamados a seguir la directrices para conseguir el establecimiento educativo deseado.

En este sentido el MEC se ha planteado metas claras para la educación en el Ecuador las que se ven reflejadas en el plan decenal.

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

Para tener una institución educativa de calidad se lo debe analizar desde varias aristas inclusive como una empresa que produce un servicio, por lo que se tiene que tomar en cuenta los recursos necesarios para lograr los objetivos planteados.

Lourdes Munch dice “Los recursos son elementos o factores necesarios para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos” Munch (2010) pg. 23.

Para esta autora los recursos de una institución educativa son:

- Recursos Tecnológicos. Cumplen varias funciones entre las que se puede decir que facilita los procesos de enseñanza aprendizaje y la comunicación entre los miembros de la institución, ahorra tiempo en procesos productivos.

- Capital Humano. Son las personas que laboran en la institución es decir el personal directivo, administrativo, docente, y de apoyo cada uno de ellos son importantes dentro del proceso productivo de una institución.
- Recursos Materiales. Comprende la parte tangible de la institución educativa, es decir la planta física, el mobiliario, el material didáctico, esto son imprescindibles dentro de la institución.
- Recursos Financieros. Toda entidad educativa necesita capital para funcionar el mismo que puede estar financiado por el estado o personas particulares y tienen que ser manejadas a través de procesos de control.

Todos los recursos de una institución tienen que tener características como por ejemplo los recursos tecnológicos tienen que estar con la tecnología de punta para el uso, el capital humano estar actualizado, los recursos materiales en buen estado, los recursos financieros cumplir con el principio de transparencia, todo esto con la única finalidad de tener una educación de calidad.

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

Existen muchas definiciones de liderazgo sea en el campo de la psicología como en el campo organizacional, que convergen en lo mismo como una capacidad innata de las personas de influir sobre los demás.

Para M.B. Bass (1990) citado por Guillén (2003) dice el “El Liderazgo es una interacción humana entre dos o más miembros de un grupo que a menudo quiere estructurar o reestructurar la situación así como las percepciones y expectativas de los miembros.

Guillen (2003) pg. 171. Concluye diciendo que “El liderazgo es la capacidad humana de influir sobre los demás en sus motivaciones y competencias. Pero la clave no está solo en se influye sino también en cómo se influye”

A las personas que ejercen liderazgo se conoce como líder y este posee características como: carisma, inteligencia, poder de convencimiento, innovador, simpatía, elocuencia, cuestionador, cerebro para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad sin ejercer autoridad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

Cuando una persona es líder mueve a los demás para hacer realidad sus propias aspiraciones y lo diferencia de los demás porque lucha por lograr una meta o un bien común.

Al igual que la definición, la clasificación del liderazgo es muy amplia y se puede citar a Chiavenato Idalberto (1993) que tiene tres enfoques.

- El liderazgo transaccional: el seguidor se adhiere al líder a cambio de recibir algo existe un intercambio (*du ut des*)
- Liderazgo Transformacional: el líder provoca cambios en las convicciones de los seguidores para lograr compromisos y adhesión. Genera cambios y confianza apelando a ideales como libertad justicia e igualdad, a la vez alimenta a tomar iniciativas y cooperar, es consiente que no basta su presencia para lograr los objetivos sino que necesita a los demás.
- Liderazgo Servidor: este tipo de liderazgo es una relación en la que no es visualizado el líder sin embargo está presente y genera confianza

Según GAIRIN (1995), citado en *Los agentes de innovación en los Centros educativos*, de José Tejeda Fernández

- **Liderazgo Formal.**

La autoridad se encuentra en los conocimientos técnicos, las funciones son: administrativas y de control, delimitador de la organización, el perfil: técnico y pragmático.

- **Liderazgo Personal**

La Autoridad: Difusa y cambiante, centrada en la aceptación personal, las funciones principales: Animador de grupos y personas, constructora de la cultura, el perfil: Situacional

- **Liderazgo Ideológico**

La autoridad: limitada en la fuerza política, las funciones Principales: Organizar la participación, distribuir el poder institucional y resolver conflictos. El Perfil: Político

Dentro de las instituciones educativas es importante que he haga una buena mezcla de los anteriores para llegar a un verdadero liderazgo transformacional que está centrado en la atención a los alumnos a los profesores y en general a toda la comunidad educativa

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos del centro. El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje, sino su formación integral. El concepto educacional se emplea más bien en los movimientos por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familias con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo. También dedican mucho tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora. Bruno, J (2009)

El liderazgo, es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas. Según Bennis (1995), el líder es el que compromete a la gente a la acción, quien transforma seguidores en líderes y los puede convertir en agentes de cambio.

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

Los cambios que se ha dado últimamente en el país y las demandas de sectores sociales han sido la razón para que desde el gobierno central se proponga la reforma al bachillerato. La Constitución del 2008 en el Art. 28.- dice “La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial, básico y bachillerato o su equivalente.” Por lo que se garantiza que todos los ciudadanos del país reciban una educación de calidad y como consecuencia se preparen para enfrentar las exigencias del siglo.

Es necesario que en nuestro país se dé un nuevo bachillerato por que las especializaciones no les permitían concretar los conocimientos y no tenían una base

común de contenidos entre los colegios que les permita tener igual oportunidad de ingreso a estudios superiores, los estudiantes a muy temprana edad debían escoger su profesión lo que incurrían en errores de elección de carreras, actualmente el BGU no limita las opciones que tienen que escoger. Inclusive en la actualidad los estudiantes de los colegios técnicos tienen la oportunidad de insertarse en el mundo laboral y de escoger una carrera a nivel superior es decir seguir sus estudios superiores.

Otro aspecto a analizar es el que los estudiantes al tener especialización, no recibían la misma cantidad de contenidos en materias que no correspondían a las especialidad cursada y los planes de estudio se encontraban obsoletos y descontextualizados para la época y la realidad de nuestro país, los currículos del bachillerato no tenían relación con las de la educación general básica y peor aún con los de la educación superior.

En este sentido podemos decir que el nuevo bachillerato (BGU) “es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica” MINEDUC (2010)

Las características principales del nuevo Bachillerato Ecuatoriano son las siguientes:

- Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano
- También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico
- Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral. MINEDUC (2010)

En la propuesta del Bachillerato General Unificado el Ministerio de educación plantea tres objetivos que son los siguientes: preparar a los estudiantes para la vida y la

participación en una sociedad democrática, para sus estudios post-secundarios y para el mundo laboral. MINEDUC (2011)

El perfil de salida del bachiller ecuatoriano, es decir que se espera del nuevo bachiller al terminar sus estudios, que sean capaces de:

**Pensar rigurosamente.** Razonar y criticar con argumentos lógicos para tomar decisiones en problemas de la vida cotidiana

**Comunicarse efectivamente.** Expresarse correctamente en los idiomas propio y extranjero y valorar el arte como forma de expresión

**Razonar numéricamente.** Dar solución numérica a problemas de la vida diaria aplicando el análisis y procesos matemáticos.

**Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática.** Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramienta para resolver problemas evitando el uso inapropiado de estas.

**Comprender su realidad natural.** Respetar el medio ambiente a partir de una explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con el apoyo del método científico.

**Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.** Conocer, valorar y respetar la realidad sociocultural del país y proponer alternativas de solución en caso de problemas sociales

**Actuar como ciudadano responsable.** Ser buen ciudadano y ciudadana quiere decir que tiene que respetar y cumplir las normas y principios legales que rigen la sociedad y poner en práctica los principios éticos y morales.

**Manejar sus emociones en la interrelación social.** Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.

**Cuidar de su salud y bienestar personal.** Tener conciencia de conservar la salud física, mental y emocional, incluso su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

**Emprender.** Ser capaces de formularse su proyecto de vida y ejecutarlo, emprender un proyecto de cualquier índole en beneficio propio y de la sociedad.

**Aprender por el resto de su vida.** Poner en práctica lo aprendido y continuar aprendiendo, no ser conformista, buscar nuevos conocimientos y ser crítico con los demás y a sí mismo.

Con esta propuesta que actualmente se encuentra en la fase de ejecución se pretende que los jóvenes sean seres independientes y que tomen decisiones en beneficio personal y de su comunidad, que aporten al desarrollo.

El nuevo bachillerato se encuentra estructurado de la siguiente forma:

- Tiene una duración de tres años lectivos.
- Cada año lectivo se divide en dos Quimestre.
- Tiene 200 días de labor académica.
- Durante el primer año y el segundo año tendrán asignaturas del tronco común , asignaturas generales para todos los estudiantes del bachillerato de todos los establecimientos educativos del país . En el tercer año, aunque se conservan 20 horas semanales de asignaturas comunes, se abren opciones diversas de estudio. Los estudiantes que opten por especializarse en ciencias, además del tronco común, deberán cumplir 4 períodos semanales de la asignatura Investigación y Comunicación Pública de la Ciencia y la Tecnología y 12 períodos semanales divididos en tres asignaturas de su elección (por ejemplo, Matemática superior, Psicología o Química industrial). Los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico a más de las materias comunes deben tomar asignaturas técnico-profesionales.
- Los periodos de clase son de 45 minutos o más.
- El plan de estudio se organiza por asignaturas que responden a estándares educativos.

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

La normativa legal vigente apunta no una simple reforma sino más bien a una verdadera transformación y a una ruptura entre las concepciones tradicionales para dar un paso a un nuevo paradigma para la educación del siglo XXI.

La normativa legal vigente para llevar a cabo el proceso de implementación del nuevo bachillerato General unificado son; la Constitución de la república, La ley orgánica de educación intercultural, y su reglamento.

La ley de educación hace referencia a la constitución de la república en lo referente a los considerandos en los arts. Del 26 al

Preservación y desarrollo de las lenguas indígenas, e interculturalidad como característica de todo el sistema educativo, no únicamente de los pueblos y nacionalidades indígenas.

El fortalecimiento y la re-estructuración de fondo del MEC es condición fundamental para la transformación educativa que requiere el país.

La educación como derecho de todas y todos los ecuatorianos. Dicho derecho supone a) el derecho a una educación pública gratuita y de calidad, y b) el derecho a condiciones de vida indispensables (alimentación, salud, vivienda, hogar, afecto) para poder aprovechar la oferta educativa y los beneficios de la educación. Esto implica políticas firmes de combate a la pobreza y a la corrupción.

La educación como deber del Estado, con la colaboración activa de toda la sociedad. Si bien la concreción del derecho a una educación pública de calidad es una responsabilidad fundamental del Estado, a través no únicamente del Ministerio de Educación sino de todas las dependencias gubernamentales directa o indirectamente relacionadas con ésta, el desarrollo y la transformación educativa sólo pueden lograrse con la colaboración activa de todos: familias, comunidades organizadas, organizaciones de la sociedad civil, universidades, medios de comunicación, empresa privada, organismos internacionales de cooperación.

La educación como prioridad nacional, entendida no sólo como servicio básico sino como eje transversal de todas las políticas y sectores, y como requerimiento fundamental del desarrollo. Hacer de la educación una prioridad nacional implica entre otros que ésta sea entendida y asumida como tal por el propio Presidente de la República, contando con el Ministerio del ramo como un brazo para llevar adelante este mandato, y con la interlocución de un Consejo Nacional de Educación representativo de todos los sectores y regiones del país, que consulte a la población ante los grandes dilemas que deben encararse en este campo.

Información, consulta y participación social como dimensiones constitutivas de la política y el quehacer educativos. No existe el plan o el recetario listo para ser aplicado. Nadie ni ninguna institución sabe ya todo; todos aprendemos a lo largo de nuestras vidas en sociedad. Parte del conocimiento necesario para desarrollar y transformar la educación está en la sociedad, entre los docentes, los padres de familia y los propios alumnos. No hay meros "beneficiarios" de la educación: todos son actores. Los docentes no son meros ejecutores, sino sujetos activos de la educación. Los padres y madres de familia no tienen sólo deberes sino también derechos respecto de la educación de sus hijos. Los propios alumnos como sujetos activos, con voz y opinión en las decisiones que tienen que ver con su educación. El cambio educativo implica cambio cultural, y esto implica trabajar con la gente, ubicar y entender los contextos y los momentos, reconocer y responder a la diversidad.

Transparencia, rendición de cuentas y vigilancia ciudadana. La ética y la honestidad deben ser valores practicados y premiados en todo el sistema educativo, desde las altas esferas de decisión hasta el aula de clases. El combate a la corrupción y a las malas prácticas enquistadas en el sistema educativo incluye no sólo el mal manejo del dinero sino la negligencia en el manejo de los recursos y del tiempo, el abuso del poder, el ocultamiento de la información. La necesidad, la negociación y el destino de los préstamos internacionales deben ser motivo de información, consulta pública y rendición de cuentas.

Recuperación y valoración de lo nacional en todos los ámbitos del quehacer educativo y cultural: planificación, investigación, ejecución, seguimiento y evaluación. Aprovechamiento y fortalecimiento de las capacidades, recursos y experiencia nacionales como punto de partida, sustento y condición del éxito. Asesoría externa cuando se justifique y como último recurso.

Aprovechar y potenciar al máximo los recursos existentes. Esto incluye, entre otros, contar con la juventud como agente de desarrollo, articulación y transformación educativa y social, y aprovechar la red escolar como una red abierta y polivalente, al servicio de la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la comunicación y la organización barrial y comunitaria.

Viabilidad y sustentabilidad financiera: No sólo más recursos sino sobre todo mejor aprovechamiento de los recursos humanos, financieros y materiales existentes. Redistribución del gasto y sinergia de esfuerzos. Préstamos internacionales como último recurso, y con transparencia en su negociación y manejo. No más préstamos hasta que no se evalúe el uso e impacto de los préstamos vigentes y pasados.

Plan Decenal de Educación 2006-2015. Ecuador ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, iniciativas que buscan mejorar el marco legal, reorganizar la gestión de la educación pública e incrementar los niveles de asistencia, para de esta manera, reducir la desigualdad social. Adicionalmente, estas reformas se enfocan en los diferentes procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como también, en el desempeño de los maestros y la administración de las escuelas.

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

## **EL PLAN DECENAL**

En la consulta popular del 26 de noviembre del 2006, el pueblo ecuatoriano aprobó el Plan decenal de Educación 2006-2015 que contiene ocho políticas de Estado prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento educativo, convirtiéndose en una herramienta para lograr que la gestión educativa en los ámbitos pedagógicos, administrativas y financieras cumplan con el objetivo de modernizar y transformar la educación, la finalidad del plan decenal es “Mejorar la calidad educativa y lograr mayor equidad que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo” PLAN DECENAL.

Estas ocho políticas comprenden las siguientes:

### **POLÍTICA 1: Universalización de la educación de 0 a 5 años**

**Justificación:** Porque los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este periodo se desarrolla la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrollo de su identidad.

Para iniciar una educación con calidad es necesario potenciar y estimular a los niños y niñas desde sus primeros años, porque empiezan a desarrollar y a conocer el mundo que les rodea, despertando el interés para que inicie su aprendizaje constructivo.

**POLÍTICA N° 2: Universalización de la Educación General básica de primero a décimo año.**

**Justificación:** Para que niños y niñas desarrollen competencias que les permitan aprender a ser aprender a hacer, aprender a conocer, aprender a convivir con los demás y aprender a aprender en su entorno social y natural, conscientes de su identidad nacional, con enfoque con enfoque pluricultural y multiétnico en el marco de respeto a los derechos humanos y colectivos a la naturaleza y a la vida.

**POLÍTICA N° 3: Incremento de la Matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.**

**Justificación:** Porque este nivel no cumple su triple función con los alumnos y egresados: preparar para continuar con sus estudios de nivel superior, capacitar para que puedan incorporarse a la vida productiva, con unos conocimientos, habilidades y valores adecuados; y educar para que participen en la vida ciudadana, por tanto el Estado debe impulsarla capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, modificar los modelos pedagógicos y de gestión institucionales, articularse con el conjunto de sistema educativo y vincularse con las demandas de la comunidad y las necesidades del mundo de trabajo.

**POLÍTICA N° 4: Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la Educación Alternativa:**

**Objetivo:** Garantizar el acceso, permanencia, continuación y conclusión efectiva de los estudios de la población con rezago educativo, a través de los programas nacionales de educación alternativa, considerando a la alfabetización como su punto de partida, en el marco de la atención a la diversidad, la inclusión educativa, el desarrollo y difusión cultural, la equidad del género, la identidad pluricultural y multiétnica y la conservación de la naturaleza, el manejo sustentable de los recursos naturales y la energía.

**POLÍTICA N° 5: Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las Instituciones educativas.**

**Objetivo:** Aportar al mejoramiento de la calidad de los servicio educativos, con adecuados recursos físicos y tecnológicos; complementar, adecuar y rehabilitar la infraestructura educativa para cumplir con las condiciones mínimas de confort, dotar de mobiliario y apoyos tecnológicos, establecer un sistema de acreditación de recurso físico.

**POLÍTICA N° 6: Mejoramiento de calidad y equidad de la educación e implementación del Sistema Nacional de Evaluación.**

**Objetivo:** Ofrecer a los ciudadanos igualdad efectiva de oportunidades, para comprender las desigualdades sociales culturales, lingüísticas y educativas, a través de educación de calidad y calidez. Implementar un sistema Nacional de valuación y rendición de cuentas.

**POLÍTICA N° 7: Revalorización de la profesión docente, y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.**

**Objetivo:** Estimular el ingreso a la carrera docente de los jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación.

**POLÍTICA N°8: Aumento del 0.5% anual en la participación el sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%.**

**Objetivo:** Garantizar los recursos financieros para el desarrollo del sistema educativo a largo plazo.

El plan decenal tiene un plazo para ser ejecutado por fases en el presente año lectivo se evidencia que los establecimientos fiscales ha sido dotados con infraestructura la entrega de uniformes y útiles escolares y el acceso a la educación gratuita de todos y todas niñas, niños y adolescentes cumpliendo así en este régimen de gobierno las políticas N° 1 y 5 del mencionado plan y estos se van cumpliendo los objetivo paulatinamente

**1.2.2. Análisis de la persona**

Para realizar un análisis de una persona es necesario definir a la profesión y la ocupación que en realidad son términos que tienen estrecha relación para Fernández (2001) la profesión necesita de un conocimiento especializado que es adquirido mediante una formación universitaria y lo ejerce públicamente requiere estudio, capacitación y habilitación.

Mientras que las ocupaciones son actividades informales cuyo aprendizaje se adquiere mediante la práctica o por simple experiencia se puede decir son tareas que

tiene que realizar un individuo en su trabajo u oficio esta no requiere de instituciones que lo acrediten su conocimiento. Fernández (2001)

Al comparar estos dos conceptos expuestos se encuentra que son cercanos o un poco subjetiva porque la experiencia es un factor importante pero no decisivo en cualquier actividad. En la educación se encuentra en mayor porcentaje profesionales que dedican su tiempo a prepararse y mejorar continuamente su currículum con el propósito de actualizar su conocimiento.

### **1.2.2.1. Formación profesional**

La formación profesional permite a una persona insertarse en el mundo laboral y tener mejores réditos económicos personales y en otros casos adecuar los conocimientos y habilidades para desempeñarse en tal o cual puesto de trabajo. “El rasgo característico de la época actual es el cambio, condicionado por la necesidad de supervivencia económica, el trabajo profesional está sujeto a transformación” Bunk P. (1994)

El trabajo profesional tiene que cumplir ciertos parámetros y competencias como por ejemplo: competencia técnica, social, participativa, de acción y metodológica para desempeñarse correctamente de acuerdo a los requerimientos de la empresa por que el cliente lo que necesita es que le solucionen el problema y que lo hagan eficaz y eficiencia. Bunk. (1994)

Cada país tiene su manera de organizar la formación profesional, que es de acuerdo al sistema educativo y dependen directamente de el, general se puede encontrar tres tipos de formación

*Formación Profesional Específica o Inicial: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral.*

*Formación Profesional Ocupacional: destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.*

*Formación Profesional Continua (FTE): destinada al colectivo de trabajadores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del trabajador al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de su empleabilidad. Dávila, H. (2012)*

La profesión de la docencia debe ser continua porque a medida que pasa los años de experiencia de un profesional aparecen nuevas tendencias e innovaciones que aplicar a l desempeño y surgen también nuevas necesidades de la sociedad. En nuestro país la formación de profesionales de la educación se encontraba a cargo de los institutos superiores y a las universidades, con la nueva ley de educación que entro en vigencia a partir del año 2011 esta tarea fue encargada a la nueva Universidad de la Educación que se encuentra en la provincia de Cañar.

#### **1.2.2.1.1. Formación inicial**

La educación en general desde la primaria hasta la enseñanza universitaria pretende preparar al ser humano para integrar la sociedad y posteriormente insertarse en el mundo laboral es preciso por ello que se replantee la pregunta de cómo mejorar la calidad de las competencias profesionales en los futuros docentes ya que ellos son los responsables del futuro de la educación del país, es necesario entonces diseñar el currículo acorde a los avances tanto tecnológicos como sociales. Como lo afirma Cebrian (1997) “El sistema educativo debe acomodarse a los cambios sociales desde un cambio en sus concepciones más básicas, y replantearse el papel que hoy debe poseer el enseñante y sus prácticas en una sociedad de la información.”

*“Han existido intentos concretos planteados desde el gobierno a partir del año 1997, para dar solución a esta problemática a través de políticas nacionales e iniciativas institucionales que permitieron identificar los problemas puntuales en relación a la formación inicial y dar paso a cambios profundos que han ido desde cambios paradigmáticos hasta estrategias concretas que preparan a los futuros profesores para que puedan responder a las demandas actuales del sistema escolar. Estos cambios han implicado: la revisión del currículo de formación para llegar a la reestructuración y el mejoramiento del componente práctico, como también la creación de estándares de desempeño para los profesores reflejados en el marco para la buena enseñanza”.* González, H. (2008)

La formación inicial de docentes consiste en preparar profesionales para enseñar, generar, transmitir conocimientos y valores a los educandos para que tengan una formación integral y aporten al desarrollo de su comunidad y del país. La educación debe promover sociedad justa la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades

de aprendizaje de sus alumnos. Ministerio de Educación de la República de Argentina.  
(sf)

La formación inicial de un docente se puede traducir en una formación que necesariamente tienen que tener toda persona que se dedique a la docencia para que pueda cumplir los desempeños propios de esta profesión, teniendo claro los verdaderos objetivos de la educación.

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

En la actualidad la formación del docente es un desafío por el continuo avance tecnológico de la sociedad y la nueva generación de personas, es necesario que todos los saberes se actualicen y se adapten para que la tecnología se aplicada en forma positiva para el desarrollo de los individuos

Hernández & Hernández, (2009).citan a Ramsden, (1992). “La tarea docente universitaria en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella” en este sentido es importante que dentro de la formación docente se prepare de manera permanente en aspectos que le permitan desempeñarse mejor su desempeño profesional y contribuirá a mejorar la calidad educativa de toda la comunidad

Tedesco, (1998) afirma que: “Todos los programas de formación del docente ya sea inicial o permanente, tratan de introducir cambios en sus actitudes y valores, predisposiciones y expectativas con el fin de cambiar el modo de hacer las cosas en el aula y de esta manera cambiar los principios estructuradores del oficio” citado por García, (2013) pg. 5

Por otra parte existen instituciones que se encargan de la formación exclusiva de docentes como carrera pero sin embargo no es una competencia exclusiva es responsabilidad individual. Como lo afirma Fernández & Fernández (2009) “En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas realicen una juiciosa reflexión acerca de sí sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio”.

De igual forma se espera de las instituciones de nivel superior que los profesionales de la carrera de docencia:

*“Deben estar orientado al desarrollo de profesores autónomos, críticos, reflexivos e investigadores con competencias comunicativas, tanto en el lenguaje oral como escrito, con capacidades para tomar decisiones y actuar bajo la incertidumbre, así lo exigen la multiplicidad de elementos que confluyen en los espacios educativos . Vista desde la complejidad del escenario escolar, surge la necesidad de un educador competente para potenciar las capacidades de cada ser humano, entre ellas, el pensamiento de los niños y niñas que asisten a las escuelas básicas. Por tanto, el docente debe poseer competencias para pensar de manera crítica y reflexiva, desde una perspectiva problematizadora, exponer situaciones y encontrar soluciones”.* Sandra (2011).

Para el Ecuador representa un gran reto el cambiar la educación porque los docentes tendrían que hacerse una autoevaluación y reconocer los errores individuales y buscar cada uno la manera de entrar en un proceso de renovación de esquemas mentales y métodos por otra parte las universidades que se dedican a formar docentes deben tener un compromiso con la educación del país.

#### **1.2.2.1.3. Formación Técnica**

La sociedad actual se caracteriza por la exigencia a los individuos el uso generalizado de la tecnología en todas las actividades y por ende exige desarrollar competencias personales, sociales y profesionales para hacer frente a la nueva era. Así lo afirma la Oficina Internacional del Trabajo, (1997)

*“El mundo enfrenta cambios y desafíos a escalas sin precedentes y a un impresionante ritmo. Para enfrentar los cambios, se buscan las mejores vías para que la educación técnico/profesional y la capacitación cumplan con las necesidades reales de hoy y nos preparen para el futuro.”*

La educación técnica profesional abarca a una serie de actividades de distintos sectores que si bien es cierto necesitan estudio teórico también necesitan poner en practica conocimientos técnicos y con la especificación de las materias entre otras podemos anotar: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

Los procesos formativos para entregar títulos y certificaciones técnico profesionales tratan que sus estudiantes tengan una formación orientada a los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional, y el dominio de técnicas apropiadas de un profesional.

Que el profesional tenga un sustento teórico científico de base, que permita ser parte en procesos productivos con cierto nivel de autonomía y responsabilidad en la solución de problemas tecnológicos en de cualquier sector de la producción de bienes y servicios.

Estar preparado para desempeñarse en ocupaciones que exigen capacidades y habilidades técnicas específicas relacionadas con el puesto de trabajo.

La formación de los docentes es importante se busca cambiar a la escuela tradicional, a través del empleo de innovaciones tecnológicas.

En referencia a este temas Vázquez, (1994) citado por Alvez, (2003) dice que la introducción de las nuevas tecnologías de la información en la formación de los docentes significa tres cosas: (1) introducir el enfoque tecnológico en la formación de los profesores, (2) utilizar las nuevas tecnologías tanto en su formación como en su perfeccionamiento, (3) seleccionar aquellas tecnologías que tienen mayor potencialidad pedagógica (tecnologías interactivas) y que se adaptan mejor a la simulación del pensamiento humano y, en concreto, al pensamiento del alumno, del profesor y a la calidad de las interacciones entre ambos.

Al surgir nuevas tecnologías y nuevos paradigmas a nivel mundial se debe replantear el sistema de educación y las actividades que realiza el docente en el aula es así que los docentes juega un papel fundamental en dicho cambio y la formación de un profesional de la educación deber estar relacionada con la introducción de la Tic en el proceso enseñanza aprendizaje.

#### **1.2.2.2. Formación Continua.**

Como se dijo en el apartado anterior la formación continua está orientada a los profesionales que se desempeñan en tal o cual puesto de trabajo y la intención mejorar su desempeño profesional, se trata de un conjunto de conocimientos que va más allá de la formación que se recibe en la aulas del colegio o de la universidad.

Para el Ministerio de Sanidad de España (sf) La formación continua es un proceso de aprendizaje que inicia al finalizar al finalizar los estudios y está destinado a actualizar

los conocimientos y habilidades ante la evolución científica, tecnológica y las demandas y necesidades sociales y del propio sistema.

Como afirma Hernández (1999), citado por Alvez, (2003) “La formación de los docentes debe estar provista de las herramientas conceptuales necesarias para analizar su entorno y para construir conocimiento pertinente para los requerimientos sociales”.

En los países de América Latina a la formación de los profesionales de la educación se le considera como una obligación personal, es el docente quién debe actualizarse y capacitarse continuamente, y no se lo toma como una obligación del estado con miras a tener una mejor educación. Se debe considerar a la formación continua de profesores como un derecho y un deber que tiene el estado. Castedo, (2007), pg.7

También es cierto que el saber pedagógico es parte de la práctica diaria de cada docente que permite comprender y reorientar la práctica de su labor en el aula, a la vez se aprende por la interacción con otros docentes por cuanto parte de intereses laborales similares. En esta interacción se ponen en juego puntos de vista sobre el trabajo, los programas, los alumnos/as y sobre ellos mismos, esto les permite reflexionar y buscar alternativas de solución a los problemas que a diario se sortean en las aulas.

En el Ecuador el Ministerio de Educación tiene un programa de capacitación y formación docente al cual se debe acceder a través de la página Sime y oferta cursos que están diseñados de acuerdo con las necesidades de la educación nacional.

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

El proceso de preparación en prácticas pedagógicas es la formación y preparación profesional que tienen los docentes, estas son adquiridas dentro de la enseñanza universitaria o su preparación. Los conocimientos se consolidan con la práctica por lo que se puede señalar que la docencia es un proceso dinámico y de alta pertinencia social, y que no existen fórmulas preestablecidas para aplicar y resolver problemas.

Desde una concepción un poco más moderna del docente no se centra solamente en transmitir valores o motivar a los alumnos a la superación personal para que este sea el artífice de la cultura y propagar la misma. Tejada, (2000).

*“Entendemos que la educación es una práctica social, que exige al docente una formación integral que le permita conocer y valorar la realidad en que se*

*desenvuelve y comprender el significado de su labor en este contexto. Por ello sostenemos que no basta con que el profesor un conocedor de su materia. También debe tener la formación pedagógica necesaria de modo que pueda valorar su práctica educativa en relación con el desarrollo integral de sus alumnos y con el impacto que la educación genera en el contexto social, económico y cultural".* Hernández. (2000). Citado por Lotti de Satos, Raya, Salim (sf)

En consecuencia el profesorado tiene que tener una amplia y permanente capacitación lo que le permitirá garantizar un buen desenvolvimiento dentro del proceso enseñanza aprendizaje y a la vez se la competencia pedagógica del docente está asociada con la capacidad de que los estudiantes tengan una cultura de estudio en relación con la lectura, el análisis, la síntesis, la discusión, la reflexión para actuar con responsabilidad que respondan a los adelantos científicos y cambios socioeconómicos de la actualidad.

#### **1.2.2.4. Tipos de Formación que tener un profesional de la educación**

En la actualidad la formación de un educador no se limita únicamente al aspecto de las asignaturas a su cargo más bien este tiene que tener una educación integral porque la nueva generación tiene otras perspectivas y costumbres que exige cambios en la concepción antigua del profesorado.

Para Salvador, León y Miñan, (1995, 521) citado por León, (1999) Hay una tendencia a demostrar que hay necesidad de una formación "polivalente" para formar al profesorado de la educación Infantil, Primaria, Secundaria y Educación Especial que giraría en torno a tres ejes fundamentales: **fundamentación teórica, estrategias de trabajo entre profesionales y estrategias de intervención**. Para lo cual hay que abordar algunos núcleos conceptuales importantes como:

- 1) Diversidad educativa
- 2) Análisis Situacional – conceptual
- 3) Instrumentos de evaluación y detección de necesidades
- 4) Diseño y planificación de un currículum diversificado
- 5) Estrategias organizativas, centro y grupo de interacción profesor-alumnos de comunicación interpersonal y trabajo cooperativo de planteamientos metodológicos y evaluativos y de desarrollo y evaluación profesional"

Los profesionales que se dedican a la educación tiene que tener claro que la preparación debe ser continua en aspectos que le permitan mejorar el desempeño.

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

En los últimos tiempos en el Ecuador la falta de empleos era uno de los motivos por los que muchos profesionales de todas las ramas se dedicaron a la docencia esto adjuntado a que muchos jóvenes no tenían acceso a las carreras universitarias y el sistema de nuestro país no exigía mucho para ejercer la docencia se transformó en un problema para la educación. Sin embargo de aquello existen docentes que se encuentran trabajando por vocación sin importar los reveses del sistema.

Un buen educador debe tener conciencia crítica, amar al prójimo, tener vocación, tener equilibrio, tener principios básicos de cultura general, tener una sólida ética profesional. Estas virtudes acompañadas de una sólida preparación profesional. Leiva (2003). Está claro que la tarea educativa no es fácil, pero sin importar las motivaciones que hayan llevado a ejercer la docencia se lo debe llevar con responsabilidad y profesionalismo.

Son muchas las cualidades necesarias para llegar a ser un buen docente y garantizaría a la vez una enseñanza con calidad, entre las más importantes tenemos las que se relacionan con la persona y en relación al vínculo interpersonal como lo señala Martínez & Sanchez, (sf)

#### **Características del profesor**

En relación con su persona

- Innovador
- Se manifiesta tal y como es
- Manifiesta sus sentimientos
- Es persona y no materializa porque sí los proyectos de otros
- Es participativo
- Es crítico
- Es coherente
- Es técnico
- Cree lo que dice y hace
- Es asertivo, facilitador
- Quiere resolver los problemas
- Aprende de los demás

- Le interesa todo lo que ocurre en el grupo

#### **Con relación al vínculo interpersonal**

- Rompe el estereotipo del vínculo dependiente
- Es «no-directivo» como comportamiento global
- Es directivo para ayudar a que los demás modifiquen su propio rol
- Orienta al grupo y a los individuos en la búsqueda de su propia identidad
- Da coherencia al grupo
- Facilita los cambios en las actitudes y comportamientos del grupo
- Intenta que el grupo se independice del líder

#### **En relación con los aspectos formativos**

- Es un pedagogo de la acción
- Enseña a planificar y controlar la planificación
- Orienta la acción propuesta
- Facilita la revisión de los procesos y de los resultados
- Escucha y comprende las experiencias de los otros
- En relación con los aspectos técnicos
- Se preocupa por su propia formación
- Estudia los problemas
- Plantea soluciones y planifica formas de acción
- Es creativo
- Juzga sus propios actos
- Revisa y mejora sus actuaciones

#### **Funciones del profesor orientador:**

- Detectar las necesidades de los alumnos conectándolas con los programas de aprendizaje
- Animar, dinamizar y facilitar el desarrollo de los alumnos
- Diseñar, dirigir y realizar cursos y talleres de su especialidad
- Localizar recursos para el desarrollo de las actividades

- Participar en el proyecto general formativo, responsabilizándose de las tareas específicas que le son encomendadas
- Participar en un equipo multidisciplinar que desarrolle una acción formativa

La docencia es una de las profesiones más importantes de la sociedad y cada una de las personas que se dedican a desempeñarla lo tiene que hacer con ganas, hay que tener la vocación de enseñar, no solo dedicarnos a esto por querer tener un salario digno o porque no tuvimos la oportunidad de dedicarnos a otra profesión. También es cierto que muchas veces la práctica docente suele tornarse tediosa o cansada por múltiples razones, pero queda una recompensa que se pudo aportar con un granito de arena en la formación de un ser humano y es gratificante en el camino de la vida encontrar a personas que le aprecian.

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

La profesionalización del docente se entiende de que a más de las competencias específicas en determinada disciplina que tenga pericia en otros aspectos de la educación. UAEM, (2013) reconoce que una de las maneras de mejorar la educación es la profesionalización de los docentes.

Para Hammond (2005, 375) citado por Nemiña, García, Montero (2009) nos dice que “La profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma” referencia a los docentes va mas allá del rol tradicional de enseñar o transmitir contenidos, se requiere que tome conciencia del papel que desempeña en el proceso enseñanza aprendizaje que es el guía o facilitador del conocimiento y a la vez un ejemplo para sus estudiantes.

En relación a la profesionalización de los docentes hay muchos temas que abordar pero entre otros es la psicología de las profesiones el conocimiento de los docentes , la pedagogía académica,, el impacto de la Tic, la evaluación, y las competencias, a si lo sostiene el “Seminario Internacional sobre la profesionalización de la enseñanza” realizado en Mexico y en Montreal 2004 a 2007. UAEM (2013)

El discurso de la profesionalización de la enseñanza aparece prácticamente como presente en nuestra vida docente: las autoridades educativas recurren a este discurso, los organismos internacionales lo hacen centro de sus recomendaciones, los medios de comunicación lo repiten, los padres lo exigen, las instituciones educativas se hacen

eco, los gremios lo usan y repudian a la vez, etc. Por otra parte, este discurso también tiene que ver con los docentes que se forman y cómo impacta en esta formación considerar a los docentes como profesionales.

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

Al profesor se le sigue valorando bajo un concepto tradicional. La sociedad ha sufrido transformaciones lo que nos lleva a debatir acerca de la necesidad de una verdadera actualización porque hoy más que nunca el papel del profesor es indispensable y este no puede seguir trabajando igual, es apremiante la necesidad de adaptación a la nueva sociedad y los mismos profesores si quieren dejar a un lado la desvalorización de la profesión tiene que hacer un verdadero juicio autocrítico a su labor.

La capacitación del personal en una institución educativa tiene que ser la respuesta a una necesidad de contar con personal calificado y eficiente mediante la aplicación de técnicas acordes con el desarrollo de la nueva era.

Cárdenas (2008) cita a Chiavenato (2005) que hace referencia a la capacitación como un entrenamiento que tiene que tener todo profesional y por ende el profesorado.

*“Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades”.*

En el proceso de enseñanza aprendizaje se debe poner en practica conocimientos adquiridos en estudios universitarios y también que se adquiere en el ejercicio profesional en el día días decir en el ejercicio profesional, un mejor rendimiento el fruto de la aplicación de lo aprendido en los cursos de capacitación.

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

La educación tiene varias aristas de las que se tiene que hablar y cada una con importancia debida inclusive tiene factores que lo modifican continuamente, también es evidente que la educación juega un papel decisorio en la sociedad.

*“Tomaremos tres categorías de análisis y sus implicancias en el campo educativo a partir de las cuales podremos “entrarle” a esta manifiesta crisis*

*educativa: global, local, institucional; maso, meso, micro] Podemos identificar a las mismas en base a tres representaciones en particular: el Mundo (lo global), el Estado (lo local), la Escuela (lo institucional). A estas categorías podríamos sumarle un cuarto nivel, el personal” Rodríguez, (2009).*

En la dinámica del mundo globalizado permite la aparición de un nuevo escenario, que aparece con rasgos como tecnologías nuevas, movimientos sociales, subculturas, reestructuración del proceso productivo de las empresas. Y la interacción entre ellos ha tenido consecuencias para la educación que solicita de manera urgente un cambio en la concepción antigua. Es la educación la que tiene que adaptarse a los requerimientos del sistema productivo contemporáneo.

El estado por su parte tiene que estar dentro de la dinámica mundial ya que tiene la presencia de compañías transnacionales que exigen estándares para sus trabajadores y la educación debería tomar giro que le permita satisfacer las demandas de la nueva social y del sistema productivo.

En lo referente a lo local por tradición a la escuela se le ha considerado como la responsable de la formación de individuos y las familias no vienen cumpliendo con su rol dentro del proceso educativo. Está influencia por corrientes que como: la introducción de las Tic, las subculturas urbanas y en nuestro caso particular la migración que son problemas que afectan directamente a la educación de niños, jóvenes y adultos.

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

La gerencia educativa es una labor que todo docente o directivo de una institución educativa tiene que realizar, tenga plena conciencia de ella o no, pero la cuestión está en que siempre hay que dirigir, conducir y guiar un proceso de formación y educación con sus complejidades y retos, que demandan el desarrollo de una estrategia bien pensada y planificada para lograr el alcance de los objetivos de la institución y en fin, educar a los individuos para que alcancen su pleno desarrollo.

El gestor educativo de preferencia, debe ser una persona que tenga un perfil que le favorezca a las buenas relaciones humanas, con personalidad respetable y con facilidad de palabra para comunicarse con dependencias, empresas. García, (2009)

Perfil personal y habilidades

- Resistencia al fracaso.

- Trabaja bien en entornos de incertidumbre.
- Pro actividad.
- Capacidad de toma de decisiones.
- Aprendizaje rápido.
- Adaptabilidad a entornos de cambio.
- Empatía.
- Buen comunicador.
- Dotes de liderazgo y dirección de equipos.
- Motivador.
- Buen organizador.
- Dirección de proyectos.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Redacción.
- Comunicación verbal.
- Hablar en público.
- Formador.

La sociedad considera a la escuela como un instrumento que brinda a los estudiantes conocimientos y conceptos que lo definen como ser humano y a la vez insertarse en el mundo laboral, este es un espacio donde aprende a discernir, definir criterios, formar opiniones he ahí la importancia de la labor docente, que va más allá de impartir una clase, es la labor de un gestor educativo.

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

La función del docente está relacionada con la realización de procesos que tiene que ver con la labor profesional que incluyen varias actividades como: diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. Mineduc, (2009)

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. Morales, J. (2009)

Y tanto en la educación superior como en los niveles precedentes, la calidad de la enseñanza depende en gran medida de la formación de los maestros. Y la capacidad de los maestros para adaptarse a los requerimientos de la educación contemporánea

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

La familia es el núcleo de la sociedad donde cada ser humano modela y establece las primeras relaciones donde su construye la identidad. Es responsabilidad de la familia de educar a los hijos pero con el paso de los años esta tarea se ha ido pasando progresivamente a la escuela y otros agentes educativos han ido asumiendo la responsabilidad de satisfacer las necesidades que plantea el desarrollo de los niños y las niñas y de preparar su futuro en el seno de la sociedad.

Cada persona es el resultado de la formación que ha recibido durante sus primeros años de vida y se necesita entornos que den respuesta a las necesidades más básicas de cuidado, protección, educación, respeto, empatía y apego. La competencia parental en estos aspectos vitales permite que las niñas y los niños puedan crecer como personas capaces de tener una buena autoestima y de tratar bien a los demás.

Las prácticas educativas parentales no sólo son la primera influencia para el niño y la niña sino también la más significativa ya que muestran la manera en que los niños son educados y tratados por sus padres según algunas investigaciones como las de Ainsworth y Bell (1970). Citado por Pozo, Batle, & Hernández (2009) pg. 2

Las realidades de cada familia y los aspectos personales como: profesionales, sentimentales hacen que no se puedan hacer cargo del cuidado de los hijos y proyectan sobre ellos sus insatisfacciones y carencias y trae como consecuencia en los hijos rebeldía y otros comportamientos poniendo de manifiesto inconformidad y sufrimiento de los hijos.

Las organización de hogares de las sociedades contemporáneas en el cual todos los miembros de la familia tiene que trabajar o muchas veces no tienen pautas para la crianza de los hijos hace sea que estas funciones sean delegadas a los centros educativos. Vila, M. (2000).

*“El desarrollo psicológico del niño es una combinación entre factores biológicos (como la genética) y factores ambientales. La familia es el principal factor ambiental, por lo que es importante realizar todas las acciones posibles para promover a la familia como potenciador del desarrollo del niño. Los pilares esenciales son la comunicación, estilo educativo democrático, relación afectiva*

*de comprensión y respeto. Por el contrario la inconsistencia en la comunicación, la dispersión de la autoridad, el autoritarismo, la sobreprotección, y las ambivalencias afectivas son fuentes claras de conflicto para el niño y la familia". Javaloyes (sf)*

Para la doctora Javaloyes, un estilo educativo familiar apropiado debe reunir los siguientes ingredientes:

1. Que se **hable** en casa acerca de las inconformidades y problemas de los hijos, preguntar en forma clara y precisa, que hace, que siente, cuáles son sus amigos, que desea y sus preferencias para tener datos exactos de cuáles son las conductas que se tiene que modelar y explicar el porqué de tal o cual situación
2. Que se **exija** a cada niño, según su edad, las responsabilidades las obligaciones para ir logrando conductas maduras (ejemplo: hacer sus tareas de la escuela, hacer su cama, ordenar sus juguetes, sacar al perro a pasear, etc.),
3. Que se establezcan unas **normas y reglas** en casa que deben ser cumplidas por todos los miembros del hogar pero a la vez ser flexibles estas generalmente se elegidas por todos los miembros del hogar. Y saber que el incumplimiento de las mismas trae consecuencias si embargo de ello se puede llegar a acuerdos con el objeto de armonizar el hogar.
4. Hay que **expresar afecto** a nuestros hijos, demostrar que todas la personas tienen errores y virtudes y que son queridos y que son queridos. Valorar sus trabajos manuales colgando en casa alguno de sus dibujos o manualidades, tenemos que besarles, abrazarles... por lo menos hasta que nos dejen.

Las investigaciones que Bowlby (1969), Ainsworth y Bell (1970) citado por *Pozo, Batle, & Hernández (2009)* llevaron a cabo no dicen que

*"Los niños criados en instituciones y separados de sus familias, pusieron de manifiesto la importancia que la familia tiene para la salud mental de los hijos, y sobre todo, para la capacidad de establecer vínculos afectivos con posterioridad. Las experiencias de amor y seguridad, o por el contrario de temor y soledad, que los niños tengan en sus primeros años pueden ser determinantes para el desarrollo de su personalidad futura".*

Como ya se dijo anteriormente la familia como unidad social ha tenido su propio proceso evolutivo, dentro de la educación de sus miembros se le considera un pilar fundamental porque dependerá mucho de ello el comportamiento y rendimiento académico de los hijos que se encuentran en formación.

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

En la pedagogía antigua el alumno cumplía un rol pasivo y recibía todo lo que el maestro le decía esto ha cambiado actualmente y ha pasado a ser el protagonista de su propio conocimiento sin dejar por completo la guía del docente.

Sin embargo no se han eliminado definitivamente ciertas responsabilidades que son los importantes dentro del proceso de aprendizaje, responsabilidades como: prestar atención, constancia, cumplimiento porque nadie aprende sino quiere y se esfuerza por conseguirlo; pero actualmente el alumno investiga, descubre, cuestiona, argumenta, teniendo al docente como guía.

Una de las características del método centrado del estudiante que nos habla acerca de las funciones del estudiante

1. Asumir una función protagónica, activa y dinámica en su proceso formativo especialmente en su aprendizaje.
2. Sentirse desafiados a hacer algo que no saben hacer, es decir a encontrar la respuesta a un problema que reta su imaginación y sus propias habilidades.
3. Saber trabajar en equipo, solidariamente y cooperando con sus compañeros.
4. Saber trabajar proyectos individuales y grupales.
5. Mantener siempre un estado y una mentalidad optimista.
6. Tomar en consideración el "**decálogo del desarrollo**". Orden, limpieza, puntualidad, responsabilidad, superación, honradez, respeto a los demás, cumplimiento de la reglamentación, trabajo y otros.

En la LOEI en su Art. 8 habla acerca de las obligaciones que tiene los estudiantes: Obligaciones.- Las y los estudiantes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Asistir regularmente a clases y cumplir con las tareas y obligaciones derivadas del proceso de enseñanza y aprendizaje, de acuerdo con la reglamentación correspondiente y de conformidad con la modalidad educativa, salvo los casos de situación de vulnerabilidad en los cuales se pueda reconocer horarios flexibles;
- b. Participar en la evaluación de manera permanente, a través de procesos internos y externos que validen la calidad de la educación y el inter aprendizaje;

- c. Procurar la excelencia educativa y mostrar integridad y honestidad académica en el cumplimiento de las tareas y obligaciones;
- d. Comprometerse con el cuidado y buen uso, mantenimiento y mejoramiento de las instalaciones físicas, bienes y servicios de las instituciones educativas, sin que ello implique egresos económicos;
- e. Tratar con dignidad, respeto y sin discriminación alguna a los miembros de la comunidad educativa;
- f. Participar en los procesos de elección del gobierno escolar, gobierno estudiantil, de los consejos de curso, consejo estudiantil, de las directivas de grado y de los demás órganos de participación de la comunidad educativa, bajo principios democráticos y en caso de ser electos, ejercer la dignidad de manera activa y responsable;
- g. Fundamentar debidamente sus opiniones y respetar las de los demás;
- h. Respetar y cumplir los códigos de convivencia armónica y promover la resolución pacífica de los conflictos;
- i. Hacer buen uso de becas y materiales que recibe;
- j. Respetar y cumplir la Constitución, las leyes, reglamentos y demás normas que regulen al Sistema Nacional de Educación en general y a las instituciones educativas en particular;
- k. Cuidar la privacidad e intimidad de los demás miembros de la comunidad educativa.
- l. Denunciar ante las autoridades e instituciones competentes todo acto de violación de sus derechos y actos de corrupción, cometidos por y en contra de un miembro de la comunidad educativa. LOEI. (2011)

*“El alumno como tal tiene derechos y deberes. Derecho a aprender, a que le expliquen lo que no entiende, a proponer, debatir y no estar de acuerdo, siempre que lo haga con términos y modales adecuados al ámbito académico. Tiene que respetar la autoridad del docente, tratándolo como adulto que está al frente de la clase y no dirigirse a él como si fuera un compañero y acatar las reglas de convivencia que democráticamente se establecieron”.* Tirson, L. (2006)

Cada estudiante tiene que estar comprometido con su aprendizaje, no ser conformista con lo que le dicen, investigar y considerar el error como punto de para construir el conocimiento. Un estudiante tiene que exigir un derecho pero a la vez cumplir con sus obligaciones.

### 1.2.3.5. Como enseñar y como aprender

La educación es un proceso de intercambio entre docente y alumno en el cual los dos aprenden, el docente por su parte trata de hacer comprender con estrategias, métodos y técnicas a los estudiantes de tal forma que no se convierta sea aburrida o tediosa su clase y los estudiantes en cambio reciben instrucciones para ser los actores de su propio aprendizaje.

*“Muchos estudiantes no se dan cuenta de que el aprendizaje progresa a través de etapas y que la memorización es solo una de ellas, una de las primeras. No basta con recordar, hay que comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevo conocimiento. Los estudiantes deben ser conscientes de la existencia de estas etapas con objeto de transformarse de meros memorizadores a aprendices autodirigidos. Cuando se presenta a los estudiantes algunas ideas sobre la metacognición (pensar sobre su propio pensamiento) cambia sus actitudes sobre el aprendizaje y comienzan a aplicar estrategias de estudio más eficaces”. Villatoro (2010)*

Para Leiva F, (2003), dice “La esencia de aprender no consiste repetir mecánicamente textos, libros o cuadernos, ni escuchar con atención explica del profesor, consiste en una actividad mental de asimilación de contenidos”

La enseñanza debe favorecer cuatro puntos:

- La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.
- El aprendizaje activo; ya que la participación de los estudiantes facilita el aprendizaje.
- La interacción juicioso de grupos e individuos; el aprendizaje es una actividad solitaria, sin embargo, se puede mejorar gracias al trabajo en grupo.
- Y la potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en el aprendizaje.

Las notas de los estudiantes deben ser un verdadero reflejo de lo que saben y no tomarle a la evaluación como un instrumento colocar una nota, el sentido de una evaluación es mejorar el rendimiento de un estudiante para obtener una competencia, inclusive un estudiante tiene que estar consiente que sus calificaciones son el producto del esfuerzo que puso dentro de un periodo de clases esta relación es directamente proporcional.

Delors,(1997), cita a la comisión para la educación en el siglo XXI de la UNESCO, Para enfrentar el porvenir de una educación renovador hay 4 pilares básicos:

- Aprender a conocer: dominio de contenidos
- Aprender a hacer: habilidades y competencias
- Aprender a convivir: habilidades de convivencia social
- Aprender a ser: Actitudes en busca de integridad personal

### **1.3. Cursos de Formación**

Para mi criterio los cursos de formación nos permiten entre otras cosas a la actualización de los contenidos en un periodo de educación regular, ya la vez nos ayuda para que los docentes cuenten con herramientas para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

La capacitación docente nos permite mejorar nuestra labor profesional y consiste en “En una actividad planeada y basada en necesidades reales de una organización, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” Aguilar (2004) pg. 25

Citado por Núñez &Palacios, (2002) Omelas, (1997) dice “La capacitación docente es un proceso continuo lo que implica en tenderlo como inherente al ejercicio profesional de los docentes” como lo señalan autores en referencia a que los docentes deben asumir como algo cotidiano y dinámico la superación personal ya que los cambios científicos y tecnológicos y en particular de en pedagogía evoluciona rápidamente ya que los establecimientos educativos necesitan docentes preparados.

Para estos autores Núñez &Palacios (2002) la capacitación docente es un proceso que tiene las características de ser continuo, interdisciplinario, de trabajo en equipo de docentes y autoridades

El gobierno desde el 2008 viene implementando en el país una política de evaluación y rendición de cuentas con lo que se ha evidenciado la falta de actualización por parte del profesorado del país. He ahí la importancia de una capacitación continua, por otro lado se encuentra el reto de enseñan a una nueva generación de personas totalmente diferente a la generación anterior

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

Como hemos visto en los conceptos de capacitación que nos dice que es un proceso continuo que permite al individuo innovarse como profesionales sin embargo de ello esto podría acarrear consigo algunos inconvenientes.

#### **Ventajas**

Para Gordokin I, (2008) La tarea formativa debe apuntar a la formación de capacidades para elaborar e instrumentar estrategias mediante la capacidad crítica y la actitud filosófica, teniendo puentes de contenido entre la teoría y la práctica, la teoría debe servir para corregir, comprobar, transformar la práctica, en interrelación con la dialéctica. (Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1164Gorodokin.pdf>, 20 de abril del 2013)

Las ventajas que se puede detallar tomando en cuenta esta apreciación, son las siguientes:

- Innovaciones curriculares
- Innovaciones metodológicas, de acuerdo a las nuevas tecnologías
- Mejora la calidad de la educación
- Integra la teoría y la práctica
- Actualiza sus conocimientos
- Despierta el interés del que se capacita, por progresar
- Se benefician directamente los estudiantes
- Aprovecha de mejor manera los recursos que dispone a su alcance
- Activa su personalidad para entender los nuevos procesos educativos
- Asume nuevos retos
- Reorganiza sus actividades docentes.
- Responde a las nuevas exigencias y desafíos de la sociedad actual

#### **Inconvenientes**

- Uno de los principales inconvenientes de la capacitación para los docentes es la disponibilidad del tiempo, más ahora donde la labor del docente se ha incrementado con las nuevas reformas educativas que por muchas ocasiones se ha vuelto imprescindible llevar la tarea a nuestros hogares
- Otro Inconveniente surge a partir de los mismos docentes, donde se resisten al cambio por lo que por su propia voluntad no accede a las capacitaciones ni personales ni los que ofrece el MinEduc.

- La imposibilidad de aplicar todo lo aprendido en las capacitaciones debida a la falta de infraestructura y tecnología en las instituciones educativas.
- La falta de conocimiento y acceso a los cursos que imparte los diferentes organismos en especial a los del Ministerio de Educación, donde muchos educadores han tenido que solventar las necesidades de capacitación trasladándose a otros lugares fuera de su lugar de trabajo y residencia.

El estado debe garantizar que la formación docente cumpla su objetivo, para lo cual es responsable de dotar de todos los instrumentos, recursos y materiales, como consta en la Constitución de la República del Ecuador, en su **art. 347, numeral 1** que expresa lo siguiente “Fortalecer la educación pública y la coeducación, asegurar el mejoramiento permanente de la calidad, la ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas” por lo que una mejora en la calidad de la educación contribuye a una articulación en los procesos educativos entre teoría y práctica donde no haya interferencias debido a las múltiples necesidades que sufre la educación pública de nuestro país.

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

Una vez que se diseña los cursos determinando los requerimientos y necesidades, se procede a la planificación, lo cual es un instrumento necesario para cumplir con éxitos los cursos de formación, esta planificación debe realizarse operativamente y fundamentada, evitando cometer sobreestimaciones y subestimaciones, detallando las actividades y la metodología que se utilizará.

Para Calvo M, (2005) El plan de formación arranca desde la misma planificación de los recursos humanos, dentro de la organización, lo que significa identificar las necesidades en relación con las capacidades y potencial humano y cubrirlas a través de las de la ejecución de las oportunas acciones formativas (p.45), recuperado de: [http://books.google.com.ec/books?id=kxzx6GaYaCYC&pg=SL26PA97&dq=definici%C3%B2n+de+recursos&hl=es&sa=X&ei=8H3IUcazFu\\_e4APlp4HwDA&ved=0CDMQ6AEwAQ#v=onepage&q=definici%C3%B2n%20de%20recursos&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=kxzx6GaYaCYC&pg=SL26PA97&dq=definici%C3%B2n+de+recursos&hl=es&sa=X&ei=8H3IUcazFu_e4APlp4HwDA&ved=0CDMQ6AEwAQ#v=onepage&q=definici%C3%B2n%20de%20recursos&f=false) el 22 de abril del 2013

Para Gomes, Flores & Ortiz (2001) del instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana los programas de formación en general independientemente de nivel tienen tres partes

- I. Acerca del diseño Curricular
  - Estructural- formal: planes, programas, textos, guías.

En este plano se dedica al diseño curricular o al perfil profesional, al plan de estudio y los programas docentes.

- Procesual- Practico: al operacionalizar en actividades curriculares y extracurriculares.

#### II. Implementación del plan de Estudio

- Selección de contenidos
- Estructuración de los contenidos
- Determinación del plan estudio

#### III. Acerca de la Evaluación

- La Evaluación del proceso curricular
- Evaluación del proceso de Evaluación
- Certificación académica

La planificación de curso de formación académica se lo hace para cumplir con los expectativas de los involucrados es decir de los docentes cumplir con lo establecido en el plan para cumplir con los objetivos planteados

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

Por muchos años la calidad del proceso educativo se ha visto afectada por falta de políticas donde revaloricen a la educación en todos sus ámbitos, siendo el docente el protagonista del mismo, por lo que se ha visto necesario reformas que incluyen directamente la formación profesional del maestro, donde no termina con la culminación de su carrera en las universidades como educador, sino su formación inicia y continua desde que ejerce su función y ha hecho necesario con el pasar de los años y en base a sus experiencias vayan incrementando sus competencias para su desempeño en los salones de clase.

Para Novoa A, (2009) *“La importancia de la formación de los profesores, en un contexto de responsabilidad profesional, sugiriendo una atención constante a la necesidad de los cambios en las rutinas, de trabajo, personales, de la comunidad y de organización, la innovación es un proceso central del proceso de formación profesional”*

La formación en el profesional de la docencia también radica a que los maestros estén capacitados para responder los procesos evaluativos como parte de su rendición de cuentas, y que aproveche de una manera eficaz los recursos materiales, didácticos y tecnológicos a los que tenga acceso, con el fin de desarrollar estrategias

facilitando su labor educativa, avanzando de la teoría a la práctica que urge ante las necesidades de la nueva sociedad, donde la televisión, el internet han avanzado aceleradamente por lo que el estudiante recibe información por estos medios, y los maestros debemos estar conscientes que la preparación es la única respuesta para poder orientar y guiar en el ordenamiento de esta información que muchas veces no es la más adecuada para el alumno donde tiende a confundirlo.

Los maestros y maestras, no deberían desaprovechar las oportunidades que se presentan para continuar con la profesionalización, ya que hoy en día la tecnología pone al alcance de todos los recursos y facilidades para formarse desde cualquier lugar con los entorno virtuales que permiten el acceso a la información requerida para aprender, por cuanto el aprendizaje permanente que se desarrolla a largo de la vida es un principio que se encuentra estipulado en la Ley Orgánica de Educación intercultural.

## **CAPITULO 2: METODOLOGIA**

## **2.1. Contexto**

### **Datos informativos**

El colegio de Bachillerato “27 de Febrero” se encuentra ubicado en las calles 12 de febrero y Agustín Medina en el barrio del mismo nombre en la ciudad de Macas cantón Morona, provincia de Morona Santiago

Para conseguir la creación del colegio en el barrio urbano marginal 27 de Febrero de la ciudad de macas, se encamina de gestión desde el año 1990 mediante un comité procreación del colegio que posteriormente tomaría el mismo nombre. Previa las gestiones de la Dirección de Educación, el comité Pro-creación y la comunidad Barrial, se CREA EL COLEGIO “27 DE FEBRERO “, en el barrio marginal del mismo nombre, de la parroquia macas, cantón Morona, Provincia Morona Santiago, con el primer curso del ciclo Básico, a partir del año lectivo 1992-1993, mediante Acuerdo N° 2123 de 26 de abril de 1993, suscrito por el Dr. Eduardo Peña Triviño, Ministerio de Educación y cultura.

El Colegio 27 de Febrero es una institución educativa fiscal que oferta bachillerato en Comercio y Administración con especialización en Cocina e Información y Comercialización Turística, además ofrece el servicio de educación básica superior. El alumnado es mixto y trabaja en horario matutino, los estudiantes son de la etnia shuar y mestiza en su mayoría. Tiene un total de 176 alumnos distribuidos en 9 cursos de los cuales 7 pertenecen al bachillerato En lo referente al personal que labora en la institución, cuenta con de 24 personas de los cuales 4 son administrativos un Rector profesor, un psicólogo y 20 docentes de los cuales 18 dan clases en el bachillerato.

#### **2.1.1. Misión**

Formar Bachilleres en hotelería y turismo con un currículo basado en competencias laborales, con buenas bases científicas y técnicas que permitan insertarse en el mundo laboral y continuar sus estudios superiores, con una conciencia crítica y autocrática para ser partícipes de las alternativas y acciones de solución a los problemas sociales de la comunidad en la que se desenvuelven.

#### **2.1.2. Visión**

Que los nuevos bachilleres posean una base sólida de conocimientos actualizados, acorde a las exigencias del mercado laboral con valores morales cívicos, que permitan

erradicar la corrupción y mejorar el nivel de confianza social, que generen empleo y autoempleo en la armonía con la naturaleza.

## 2.2. Participantes

En la presente investigación participan 18 docente inclusive el rector encargado ya que tiene 5 horas de carga horaria en el bachillerato, de los docentes que tienen carga horaria en el bachillerato 10 tienen el título de tercer nivel en ciencias de la educación un psicólogo educativo, y 7 restantes son técnicos o especializados en otros ámbitos ajenos a la educación. En cuanto a los docentes algunos se encuentran en proceso de jubilación por haber cumplido los años de servicio y edad reglamentaria para acogerse a este derecho.

**Tabla N°1: Respecto al Genero**

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	8	44,4%
Femenino	10	55,6%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

De los docentes encuestados el 44,4 % son hombres y el 55.6% son mujeres en el personal docente de esta institución sin embargo la equidad de género es el mejor precedente que puede tener toda institución educativa.

“El 75% Magisterio ecuatoriano son mujeres. Dividen el tiempo entre el trabajo docente (trabajo productivo de 40 horas semanales) y el del hogar (trabajo doméstico y reproductivo 30 horas semanales). Muchas maestras asumen responsabilidades de liderazgo en el barrio, instituciones o en el gremio u otros escenarios. Es estas condiciones, al igual que todas las trabajadoras estamos ocupadas entre 70 y 80 horas semanales de tal manera que el tiempo de descanso y capacitación se ven reducidas.”

Korol C. (2012)

**Tabla N°2: Respecto al estado civil**

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	22,2
Casado	14	77,8
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Respecto al estado civil de los encuestados el 22% son solteros y el 77% son casados existe un supuesto de que los docentes solteros tienen mayor tiempo para dedicarse a sus labores, por no tener ningún compromiso hace pensar diferente porque existen excelentes profesores que siendo casados llevan igual compromiso con la educación que cualquier otro profesional.

**Tabla N°3: Respecto a la edad**

<b>Edad</b>	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	3	16,7
De 31 - 40 años	4	22,2
De 41 - 50 años	7	38,9
De 51 - 60 años	1	5,6
De 61 - 70 años	2	11,1
No contesta	1	5,6
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 38,9% de docentes están entre los 41 a 50 años y entre los 31 y 40 años de edad son el 22,2% del total, seguido por un el 16% están entre los 20-30 años de edad y el 2% de encuestados se encuentran entre los 61-70 años de edad y solamente el 5% no contesta. Esto nos indica que hay una buena cantidad de docentes que oscila una en la que las personas demuestran seguridad y madurez en sus actos. La edad es muy importante para desarrollar la función docentes, pero también es relativo, sin embargo en la actualidad el régimen de gobierno considera que los que tienen edad mayor, no tengan buen rendimiento en la docencia. También es significativo el valor de aquellos docentes que se encuentran entre los 21 y 30 años de edad ya que ellos son profesionales jóvenes que se pueden adaptar a las nuevas tendencias educativas. En un estudio realizado por (García Garduño, 2000) no dice "sí existe relación entre edad y productividad; el profesor alcanza la cima de su productividad entre los 35-44 años y declina paulatinamente"

**Tabla N°4: Respecto al cargo que desempeña**

<b>cargo que desempeña</b>	Frecuencia	Porcentaje
Docente	17	94,4
Docente con funciones administrativas	1	5,6
Total	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

La mayoría de los encuestados son cumplen con la función de docentes es decir el 94% y el 5% se desempeña como docente con funciones de director.

En la actualidad el rol del docente se está volviendo muy específico es decir, que debe cumplir solamente con el rol de docente, sin embargo en algunas instituciones deben cumplir doble rol, el de docente y el de administrador como lo establece la ley de educación.

**Tabla N°5: Respecto al tipo de relación laboral**

Tipo de relación laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	5,6
Nombramiento	14	77,8
Contratación ocasional	3	16,7
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

De los docentes encuestados el 77,8% tiene nombramiento, y el 16,7% son tienen contratación ocasional y el 5,6% tiene contrato indefinido. La modalidad del estado ecuatoriano de tener docentes con contratos indefinidos, sin embargo en la institución la mayoría es tienen nombramiento lo que les da estabilidad en su profesión.

“A partir de procesos diferentes, a regulaciones específicas para el sector docente, siempre a partir de un reclamo de “derechos adquiridos” que daba la pertenencia al sector público. Una de las características más problemáticas en este sentido, y que está en la base de las discusiones actuales sobre el desarrollo profesional de los profesores, tiene que ver con la estabilidad del empleado público” Morduchowicz, 2002

**Tabla N°6: Respecto al tiempo de dedicación a la labor docente**

Tiempo de dedicación	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	18	100,0
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 100% docentes están trabajando a tiempo completo en el establecimiento educativo esto permite que los docentes se desempeñen con responsabilidad y compromiso con la institución y con su rol de maestros.

“La gestión de la jornada escolar y de la jornada laboral consiste en administrar el tiempo establecido a la jornada escolar y a la jornada laboral de los docentes y directivos del sector oficial. También en asociar el tiempo escolar a la organización de las plantas de personal docente y directivo del sector oficial y en generar conciencia y

compromiso en el sector educativo hacia la valoración, aprovechamiento y cumplimiento de la jornada escolar.” Ministerio de educación del Ecuador (2013)

**Tabla N°7: Respecto formación académica**

Nivel más alto de formación académica que posee	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	1	14.3	0	0
Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	5	71.4	8	72,7
Especialista (4to nivel)	0	0	2	18,2
Maestría (4° nivel)	1	14.3	0	0
PHD (4° nivel)	0	0	0	0
Otro Nivel	0	0	1	9.1
No contesta	0	0	0	0
Total	7	100,0	11	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 14.3 % de docentes encuestados son de género femenino han alcanzado el nivel técnico superior mientras que en el nivel de licenciatura tanto los de género masculino como femenino se encuentran en el 71.4% y 72.7% respectivamente lo que nos indica que tanto las mujeres como los varones del sector docente se han preparado en iguales condiciones y niveles hasta llegar al nivel de licenciatura. Un 9.10% de encuestados han llegado un mayor nivel de formación.

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

La presente investigación se realizó aplicando los siguientes métodos y técnicas las mismas que han sido seleccionadas de acuerdo a los requerimientos de la investigación.

Esta investigación se realiza una descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza de tema y la composición fenómenos, trabaja con hechos reales a partir de los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta aplicada a los docente del colegio de bachillerato 27 de Febrero.

El diseño de la investigación se refiere al proceso que tiene que tomar un determinado método es así que en esta investigación es de tipo investigación- acción y se produce dentro de la cotidianidad de los participantes que son objeto de estudio, los actores son sujetos y objetos de estudio como lo afirma Hernández (2006) citado por (Jaramillo Serrano, 2013) y tiene las siguientes características:

- **Transaccional/ transversal** porque recoge los datos e un momento determinado
- **Exploratorio** ya que se realiza una exploración inicial y luego de la aplicación de una encuesta se obtienen datos significativos que luego tienen que ser analizado
- **Descriptivos** es descriptivo porque se realizará la descripción de los datos recolectados en la aplicación de la encuesta

### 2.3.1. Validez del diseño de la investigación.

La validez del diseño se refiere a como las proposiciones, generadas en la investigación son confiables o se aproximan a la realidad, así se puede decir que la investigación tiene validez interna o externa.

La validez interna permitirá conseguir los objetivos

Y la validez externa se refiere a la generalización de los resultados a otros fenómenos similares

### 2.3.2. Métodos de investigación.

Para desarrollar la presente investigación se realizó aplicando métodos con enfoque cuantitativo y cualitativo esto nos permitirá determinar cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para ser analizados e interpretados y establecer parámetros de reflexión.

**Método Analítico:** Este método consiste en descomponer en partes el todo para observar por ejemplo las causas y efectos de un fenómeno. Fue aplicado en el análisis e interpretación de resultados con los distintos autores consultados en el marco teórico.

**Método Sintético:** Consiste en reunir los criterios que se encuentran en diferentes partes para determinar las semejanzas y diferencias entre ellos. Fue aplicado en la interpretación y comparación de resultados obtenidos en la encuesta.

**Método Inductivo:** Parte de hechos particulares para llegar a lo general. Este método se aplicó una vez que se realizó la encuesta, tabulación y representación en tablas estadísticas se pudo llegar a conclusiones generales de los datos obtenidos en la investigación.

**Método Deductivo:** Este método consiste en formular una ley general a partir de hechos particulares. En la investigación se aplicó este método porque se realizó el

marco teórico para para determinar ciertas conductas e indicadores para luego ser particularizado a los datos obtenidos en las encuestas.

**Método Estadístico:** En este método hay procedimientos para el manejo de datos cualitativos y cuantitativos de una investigación. Se utilizó este método para tabular los datos obtenidos en la encuesta y representar en tablas determinando la frecuencia de cada una con los respectivos porcentajes, luego de la interpretación de resultados en base a ellos se formuló las conclusiones y luego se determinó cuáles son las recomendaciones a este estudio.

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

Las Técnicas son procesos para obtener resultados deseados de los cuales depende el éxito o fracaso de una investigación son aplicados en muchos ámbitos.

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

**La Observación directa:** Esta técnica consiste en observar el fenómeno recopilar la información registrar para luego analizar es importante en dentro del proceso de investigación porque aporta al investigador una gran cantidad de datos.

En el presente trabajo de investigación la observación permitió verificar el espacio físico a utilizar para aplicar la encuesta y determinar los docentes que serán encuestados.

**La encuesta:** Esta técnica es muy usada en procesos de investigación porque permite recolectar datos de varias involucrados a la vez y también estos no se sienten presionados a responder por que esta es anónima. Esta técnica permitió al presente trabajo de investigación conocer cuáles son las necesidades de formación, la persona en el contexto de formativo, los cursos de formación, y la tarea educativa de los docentes del colegio de bachillerato 27 de febrero.

**La lectura:** Esta técnica permite obtener información de varias fuentes para entender el contexto del tema y relacionarlo con los datos obtenidos en la investigación, para sustentar un tema esta técnica se vale principalmente de la Web. Mediante esta técnica se obtuvo información para el marco teórico y comparar o relacionar con los resultados encuestas.

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

El principal instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario

**El cuestionario:** Este instrumento permite recolectar datos y tiene algunos beneficios como: es económico, asegura el anonimato de los investigados, se aplica a varias personas a la vez acortando el tiempo para la investigación.

Se utilizó el cuestionario “Necesidades de formación para docentes de bachillerato” diseñado por 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. El mismo que consta de los datos institucionales, la información general del investigado, la formación docente, los cursos y capacitación, información de la institución educativa y sobre la práctica pedagógica.

## **2.5. Recursos**

### **2.5.1. Talento Humano**

Los recursos humanos empleados en la presente investigación están formado por 18 docentes encuestados, el rector de la institución, un investigador y la directora de la tesis.

### **2.5.2. Materiales**

Los recursos materiales utilizados por el investigador para la realización del trabajo son: el instrumento de recolección de datos (encuesta), bibliografía, material de oficina, recursos tecnológicos.

### **2.5.3. Recursos institucionales.**

Los recursos institucionales son: el Colegio de Bachillerato 27 de Febrero y la Universidad Técnica Particular de Loja.

### **2.5.4. Económicos**

La investigación se realiza con presupuesto propio de la investigadora.

<b>RUBRO</b>	<b>VALOR</b>
• Internet	100.00 USD
• Reproducción de materiales (impresiones)	120,00 USD
• Levantamiento del texto	50,00 USD
• Traslado y movilización	100,00 USD
• Suministros de oficina	100,00 USD
• Imprevistos	70,00
<b>Costo aproximado de la investigación</b>	<b>540 USD</b>

## 2.6. Procedimiento

Para realizar en la presente investigación se contó con el tema “Diagnóstico de las necesidades de Formación de los docentes del bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador” el mismo que fue dado por la Universidad Técnica Particular de Loja, el siguiente paso a seguir es seleccionar el colegio que la oferte bachillerato en el cual se tiene que realizar la investigación, por lo que se realizó la solicitud pidiendo autorización para realizar el trabajo investigativo en el Colegio de Bachillerato “27 de febrero” el mismo que tiene bachillerato técnico, la solicitud fue acogida favorablemente por parte del rector de la institución razón por la que la secretaria del plantel entregó la nómina de los docentes que dictan clases en este nivel.

Al tener seleccionada y aceptada la solicitud para realizar la investigación por parte de la institución educativa estos datos fueron enviados a través de correo electrónico al mail [Necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:Necesidadesformativas2012@gmail.com) de la Universidad Técnica particular de Loja, posteriormente recibí un correo de conformación por parte del equipo planificador y la comunicación para continuar el trabajo de investigación.

La Universidad Técnica particular de Loja a través del departamento investigación elaboró el cuestionario para realizar la encuesta respectiva, Se reprodujo los instrumentos de acuerdo al número docentes investigados: Tomando en cuenta el número y el listado de docentes que trabajaban en el bachillerato se procedió a una reunión corta para informarles sobre los objetivos del trabajo de investigación y solicitarles la colaboración en esta también se les explicó el contenido de la encuesta.

Se aplicada a 18 docentes que se encuentran laborando en el ciclo de bachillerato “27 de Febrero” y los resultados enviados al correo [Necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:Necesidadesformativas2012@gmail.com), posterior a esto se procede a elaborar la desarrollar la Introducción, marco teórico, resultados, referencias bibliográficas y anexos, estructurar y a analizar los resultados obtenidos aplicando la estadística a través de la tabulación e interpretación.

Con la información obtenida en la encuesta aplicada se pudo detectar las necesidades tanto de formación con las falencias que tienen este sector, luego de un análisis se plantea el curso de pedagogía llamado “**Taller de formación y capacitación sobre lineamientos pedagógicos base**” que en cierta manera subsanará las falencias que tiene el establecimiento educativo.

Finalmente se elabora y representa el informe final del trabajo de investigación bajo los lineamientos que propone la universidad Técnica particular de Loja

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

### 3.1. Necesidades formativas

Las necesidades de formación de docente en la actualidad está relacionado no solo con la preparación en el campo del contenido científico sino también en otros ámbitos como el tecnológico es así que los docentes actualmente han procurado por iniciativa propia incursionar en otras ramas.

**Tabla N°8: Respecto a la titulación que posee**

<b>Su titulación tiene relación con : Ámbito educativo</b>	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	10	55,6
Psicólogo educativo	1	5,6
No contesta	7	38,9
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 55,6% han llegado al nivel de licenciatura en educación en diferentes menciones, el 38,9 % no contestan y existe un psicólogo educativo en el colegio de bachillerato 27 de febrero. Este dato explica que los docentes de la institución tienen su formación relacionada con el ámbito educativo lo que favorece a un mejor desempeño dentro del aula de clase como lo afirma la declaración mundial para la educación aprobada en Tailandia 1990 dice respecto a la formación de los docentes "El progreso de la educación depende en gran medida de la formación y de la competencia del profesorado como también las cualidades humanas pedagógicas y profesionales de cada educador" citado por Imbernón. (1994)

**Tabla N°9: Respecto a la titulación de Pregrado**

<b>Titulación de Pregrado</b>	Frecuencia	Porcentaje
Abogado	1	5,6
Otras profesiones	3	16,7
No contesta	14	77,8
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 77,8 % de docentes no contestan debido a que el título lo tiene en el ámbito educativo como se vio en la tabla N°8. El 5,6% docente es abogado y el 16,7% tienen otras profesiones. Si bien el título docente es importante para la profesión, sin embargo existen profesionales de la docencia que se especializan en otras profesiones y esto puede ser una fortaleza para la institución puesto que se pueden llevar procesos holísticos a la hora de desempeñar el cargo docente. "Un primer modo de caracterizar este universo de docentes parte de considerar la formación previa.

Sólo en el caso de los egresados de la carrera de letras y educación, donde muchos de ellos realizaron una carrera de profesorado, el resto se trata de profesionales que ejercen la docencia pero sin una formación específica en el tema. En este sentido, si bien en muchos casos había un interés en la docencia por referencias familiares, vocación, como modo de devolver a la sociedad o la universidad pública lo que habían recibido, etc. Acervo (2013)

**Tabla N°10: Respecto a la titulación de postgrado**

<b>Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:</b>	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	1	5,6
Otros ámbitos	1	5,6
No contesta	16	88,9
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 88,9% no contestan si poseen titulación de posgrado, el 5,6 % tiene dentro del ámbito educativo y el 5,6% posee el título de posgrado en otro ámbito. Es importante que el docente tenga el título de docente sin embargo existen profesionales de la docencia que estudian otras carreras que no están enmarcadas en el ámbito docente y como ya se dijo esto fortalece la labor pedagógica.

“La formación docente es una parte muy importante dentro de la educación ya que se presentan retos para el profesor día a día y es de suma importancia que este cuenta con las herramientas necesarias para poder darles solución, el profesor tiene la responsabilidad de formar a los alumnos en todos sus aspectos y si este no cuenta con los saberes necesarios no podrá transmitirles conocimientos a los educandos es por ello que el profesor debe de conocer perfectamente los contenidos de enseñanza para saber lo que se enseña y saberlo enseñar ya que si no se usan las estrategias indicadas con los alumnos se puede perder el proceso de enseñanza- aprendizaje”  
Zea, J (2009)

**Tabla N°11: Respecto a las expectativas de seguir un programa de formación**

<b>Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel</b>	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	83,3
No	2	11,1
No contesta	1	5,6
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 83,3 % de docentes manifiestan que le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel. El 11,1% no le interesa seguir estudiando y el 5,6% no contesta.

Un buen primer paso es que el docente reconozca que le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener titulación de cuarto nivel, puesto que está motivado e interesado en cambiar su estilo de ser profesor, prepararse más para la función y obtener resultados de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

“Es necesario redefinir cuál debe ser el rol de los postgrados en sus distintas disciplinas en las universidades públicas en educación a fin de garantizar excelencia académica e investigativa que en los últimos años, en algunos postgrado, como los concernientes a la ciencias de la educación.” Morales (2004)

**Tabla N°11: Respecto a qué nivel se capacitaría**

<b>En que le gustaría capacitarse</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Maestría	13	72,2
PhD	1	5,6
No contesta	4	22,2
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

De los docentes encuestados el 72,2 % le gustaría capacitarse a nivel de maestría, el 22,2% no contesta y solamente el 5,6% se formaría nivel de en PHD.

“Los docentes están conscientes de que requieren un posgrado en maestría, por ello se debe utilizar este diagnóstico para poder tomar decisiones de qué ramas se pueden ofertar a los estudiantes que ingresan a las universidades.” Marín (1012)

**Tabla N°13: Respecto a la importancia de seguir capacitándose.**

<b>Es importante seguir capacitándose en temas educativos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	18	100,0
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Respecto a la importancia de seguir capacitándose en temas educativos el 100% de docentes responden que si es importante, es decir están conscientes de que es una necesidad imperante para poder ejercer la profesión de manera correcta.

“Cuando se habla de capacitación y perfeccionamiento del desempeño del docente, se refiere al docente en servicio. Esta actividad ha adquirido gran importancia en los últimos años, paralela a la necesidad del mejoramiento de la calidad de la educación; y por ende en la formación de los docentes en pleno servicio. Perfeccionamiento que ha surgido por los cambios constante, la renovación curricular y el desarrollo de las nuevas tecnologías de la educación” Acosta (2012)

**Tabla N°14: Respecto a la modalidad para recibir capacitación**

Como le gustaría recibir capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	6	33,3
Semipresencial	5	27,8
A distancia	3	16,7
Virtual-Internet	4	22,2
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Esta tabla nos indica que el 33,3 % de docentes les gustaría recibir la capacitación presencial, el 27,8% semipresencial. El 22,2 % les interesa recibir capacitación vía online y 16,7% a distancia. Es de gran importancia la permanente capacitación para los que trabajan en la docencia, revisar la práctica cotidiana del trabajo en las Instituciones educativas, reflexionar sobre el mismo y aplicar los conocimientos adquiridos. “Es decir, replantearse la tarea docente, reflexionar sobre los distintos momentos de planificación, de la puesta en práctica de lo propuesto, los diferentes instrumentos de evaluación, de las prácticas inter-institucionales, inter-disciplinarias, del trabajo en equipo, etc. A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza – aprendizaje, permitir una mayor profesionalización y calidad educativa”. Villa (2009)

**Tabla N°15: Respecto al horario de capacitación**

Horarios de Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	5	27,8
Fines de semana	12	66,7
No contesta	1	5,6
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Respecto al horario de capacitación el 66,7% consideran recibir la capacitación los fines de semana, el 27,8% de lunes a viernes y el 5,6% no contesta. Uno de los peores enemigos del docente es el tiempo, puesto que trabaja a tiempo completo y le

resta solamente los fines de semana para poder capacitarse. De aquí que capacitarse permanentemente sobre nuestra tarea educativa, además de contribuir a la permanente formación de los docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la Educación, promueve la consolidación de equipos docentes eficientes y eficaces en su tarea de educadores, sin dejar de atender sus características particulares, lo que estaría en el orden de la propuesta curricular de cada Institución.

“En el proceso de reconversión del rol profesional el perfeccionamiento cumple un papel muy importante, entendido como una instancia para la creación de condiciones para que el docente pueda comprender los problemas presentados en su práctica y elaborar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales le corresponde actuar, y asumir responsabilidades cualitativamente diferentes.” Miranda (2013)

**Tabla N°16: Respecto a las temáticas para capacitarse**

Temáticas para capacitarse	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	8	18,2
Gerencia/Gestión educativa	3	6,8
Psicopedagogía	3	6,8
Métodos y recursos didácticos	5	11,4
Diseño y recursos didácticos	5	11,4
Evaluación del aprendizaje	4	9,1
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	4,5
Formación en temas de mi especialidad	7	15,9
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	7	15,9
TOTAL	44	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Las temáticas para la capacitación manifiestan el 18,2% necesitan capacitación en pedagogía, el 15,9% en temas relacionados a la especialidad individual, al igual que nuevas tecnología aplicadas a la educación, el temas como métodos, recursos didácticos y diseño curricular tiene un 11,4%, respecto a la evaluación del aprendizaje el 9,1% y un 6,8% les interesa la temática que se refiere a la gestión y psico - pedagogía.

La educación actual, requiere de docentes capaces de afrontar la tarea educativa con capacidad de reflexión sobre sus propias prácticas y realidad, que le permitan teorizar y tener conciencia de los supuestos subyacentes, los fundamentos teóricos y huellas que marcan su quehacer en el aula. Ser verdaderos profesionales del saber científico, que logran en el alumno un desarrollo integral que le permita insertarse exitosamente

en el contexto en el que se encuentra. Esto no es neutral, sino que está matizado por la historia, política, sociedad y posturas ideológicas y pedagógicas que lo enmarcan y de aquí la importancia de una buena formación y permanente actualización.

“Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable, es necesario promover la profesionalización de los docentes” Dávila (2012)

**Tabla N°17: Respecto a los motivos para no capacitarse**

<b>Obstáculo para no capacitarse</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falta de tiempo	3	11.5
Altos costos de los cursos o capacitaciones	11	42.3
Falta de información	4	15.4
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	2	7.7
Falta de temas acordes con su preferencia	3	11.5
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,0
Aparición de nuevas tecnologías	3	11.5
Total	26	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Los obstáculos encontrados para no capacitarse están en los altos costos de los cursos de capacitación un 42.3% mientras que un 8,7% no se capacita por falta de tiempo. Un 15.4 % por falta de información y un 11.5% por falta de temas acorde a su preferencia y por la aparición de nuevas tecnologías.

Tradicionalmente la formación del profesor ha discurrido por dos vías: la inicial y la permanente, en función del momento profesional en el que se halle el docente, si bien la mayoría de los estudios que abordan esta temática apuntan hacia la formación del docente como un continuo que debe estar presente a lo largo de toda la trayectoria profesional del profesor, resaltándose la necesidad de coordinación entre ambos tipos de formación.

“Se podría deducir, por tanto que, aunque muchas personas consideran que los cursos de formación no están muy relacionados con la práctica educativa y que están faltos de funcionalidad a nivel general no lo consideran el motivo más importante para no formarse. Dicho de otro modo, éste no supone el mayor obstáculo en su formación continua” Riera, (2003)

**Tabla N°18: Respecto a los motivos de asistencia a capacitaciones**

<b>Motivos de asistencia a capacitaciones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
La relación del cursos con la actividad docente	5	16,1
El prestigio del ponente	11	35,5
Favorece mi ascenso profesional	1	3,2
La facilidad de horarios	1	3,2
Lugar donde se realiza el evento	1	3,2
Me gusta capacitarme	12	38,7
TOTAL	31	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Los motivos de asistencia para la capacitación el 38,7% es porque les gusta capacitarse, el prestigio del ponente un 35,5% y el 16,1% porque los cursos tienen relación con la actividad docente y el 3,2% porque les favorece por ascenso profesional, facilidad en el horario y por el lugar donde vive. Lo importante que el docente esté motivado por la capacitación y este es el caso de los docentes de la institución. La tarea de enseñar requiere que el docente posea la adecuada formación y capacitación pedagógica correspondiente, de manera tal que su labor e interacción con los alumnos resulta beneficiosa en ambos lados. Lamentablemente, muchas veces los docentes no poseen un adecuado método de enseñanza y peor aún, no poseen ni aplican adecuadas situaciones motivadoras, lo que influye de sobre manera en los aprendizajes de sus alumnos. Incluso en la actualidad los docentes se encuentran en medio de profesionales con mejores títulos y nuevos conocimientos acorde a los avances tecnológicos razón por lo que imprescindible la capacitación.

La motivación resulta así, imprescindible en todo acto de enseñanza aprendizaje. La práctica pre profesional y la revisión de bibliografía sobre el tema,; nos permite establecer que la mayor parte de los problemas en los aprendizajes de los escolares, es el resultado de la falta e inadecuada motivación por parte del docente. Así, el alumno se desmotiva, ya sea por la personalidad del docente, su comportamiento autoritario, por la ausencia de material didáctico, por un inadecuado método de enseñanza, e incluso, muchas veces la falta de motivación proviene desde la esfera familiar del educando. Nosotros nos interesamos por estudiar la motivación desde la óptica del docente. Sáenz (2012)

**Tabla N° 19: Respecto a los motivos por las que imparte capacitaciones**

<b>Motivos por las que imparte capacitaciones</b>	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	3	13,0
Necesidades de capacitación continua y permanente	15	65,2
Actualización de leyes y reglamentos	2	8,7
Requerimientos personales	3	13,0
TOTAL	23	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Los motivos por las que imparte capacitación son por las necesidades de capacitación continua y permanente. Un 65,2% dice que las capacitaciones se realiza por necesidad de capacitación continua, el 13% por la aparición de nuevas tecnologías y por requerimientos personales y un 8,7% por las nuevas leyes y reglamentos, las ofertas formación permanente deben considerar en mayor medida las necesidades de las personas. Para motivar a aprender incluso a aquellas personas hostiles a los cursos de formación permanente, y para hacerles ver a todos la necesidad de seguir aprendiendo después de salir de la escuela, la formación permanente debería llegar a ser parte integral de la vida.

“La formación profesional permanente está inserta en un «sistema de aprendizaje». Opina que adscribir la formación permanente a una cuarta columna, vale decir, separada de la escuela y del aprendizaje de un oficio, podría ser más bien un impedimento. En Suecia, continúa, los asalariados pueden pedir licencia laboral y son apoyados en parte financieramente por el Estado cuando desean asistir a cursos.” Fiallos (2011)

**Tabla N° 20: Respecto a la importancia en las capacitaciones**

<b>Aspectos de importancia en las capacitaciones</b>	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos técnicos/prácticos	4	22,2
Ambos	14	77,8
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Los aspectos de importancia en las capacitaciones son por los aspectos técnicos prácticos con un 77,8% y el 22,2 % cree que ambas son importantes. Uno de los principales retos que enfrentan los profesores e investigadores que se encargan del

estudio de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional es el de comprender las funciones y roles que debe desempeñar el profesor para poder desarrollar un proceso pedagógico exitoso y comprometido con los resultados de la ciencia, la tecnología y el desarrollo social.

“En la actualidad la formación de profesores y el mejoramiento de su desempeño pedagógico profesional constituyen dos de las principales prioridades en la esfera educacional. La preocupación de estudiosos e investigadores en el tema contribuye en gran medida a que existan una amplia gama de alternativas, concepciones teóricas y prácticas para desarrollar la profesionalización de los docentes, y por ende, poder encaminar las acciones educativas en este sentido, pero en lo que sí están todos de acuerdo, es que tanto en la formación inicial como continua del profesor, la universidad desempeña un papel esencial para la profesionalización de los mismos.” Galeas (2009)

### 3.2. Análisis de la formación.

#### 3.2.1. La Organización y la Formación

**Tabla N°21: Respecto a si la institución ha propiciado capacitaciones**

<b>Su institución ha propiciado capacitaciones</b>	Frecuencia	Porcentaje
No	18	100,0
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

En la institución el 100% de encuestados indican que no propiciado ninguna capacitación por parte del colegio de bachillerato 27 de febrero. La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto. La capacitación a mas de ser una responsabilidad absolutamente personal esta debe ser considerada como una política institucional y los administradores de los establecimientos deben propiciar la capacitación de su personal docente.

“Se ha considerado a la capacitación como una de las mejores áreas de inversión educativa, y esto es cierto. La capacitación acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de educar, dentro de un sistema o modelo educativo” Diaz, R. (2007)

**Tabla N°22: Respecto a si las autoridades de la institución ofrecen proyectos de capacitación**

<b>Las autoridades de la institución ofrecen proyectos de capacitación</b>	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	16,7
No	15	83,3
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

En lo referencia al tema el 83,3% de docentes señalan que las autoridades de la institución no ofrecen proyectos de capacitación. Mientras un 16,7% dicen que la autoridades si lo hacen. La capacitación se refiere al desarrollo de habilidades específicas para desarrollar una tarea también específica, y con el paso del tiempo, no necesariamente se requiere nuevamente de la capacitación, sino más bien de la actualización (que tiene como fin la revisión de nuevas aportaciones), o bien otro tipo de programas de superación académica, relacionados más bien con la profesionalización docente que con la capacitación. La educación del docente sí debe ser continua, pero no necesariamente su capacitación.

“Existen directivos que piensan que todos los problemas o buena parte de ellos se pueden solucionar con la capacitación, lo cual tampoco es del todo cierto. El funcionamiento y la eficiencia de una institución educativa es producto de diversos factores: políticas académico-administrativas, curriculum, recursos, alumnos y también de los maestros y su preparación. Para analizar (y solucionar) la problemática de la institución se tiene que utilizar un enfoque sistémico, integrador, en el que los diferentes subsistemas están interrelacionados y la calidad es el resultado de todos en conjunto y no de uno en particular. La capacitación, si es efectiva, garantiza que el docente sabe cómo desempeñar su tarea y tiene las habilidades necesarias para ello, pero su desempeño estará relacionado con los procedimientos académicos y las exigencias de su área de trabajo. Dicho de otra forma, de poco sirve que se haya capacitado a un profesor, si en su área de trabajo no se le pide que aplique lo aprendido, bien sea por desconocimiento de sus superiores o porque la práctica educativa no corresponde con la capacitación. Aún más, podemos encontrarnos ambientes académicos que no facilitan la incorporación de mejoras en el desempeño docente, y que cuando éstas suceden, son más producto de la iniciativa y responsabilidad del maestro, que del sistema académico vigente” Delgado (2008)

**Tabla N°23: Respecto a los cursos se realizan en función de:**

<b>Los cursos se realizan en función de:</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Áreas de conocimiento	1	5,5
Necesidades de actualización curricular	1	5,5
Leyes y reglamentos	0	0,00
Asignaturas que usted imparte	2	11,1
Reforma curricular	1	5,5
Planificación y programación curricular	1	5,5
No contesta	12	66,6
	18	100,00

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 66,6 % de profesores no contesta un 11,5 % responde que los cursos son en función de asignaturas que usted imparte. Es particular que cuando hay un cambio en un sistema educativo o se adopta un modelo aparecen nuevas formas de realizar las cosas y consigo aparecen nuevas áreas en las cuales se tiene el ser humano debe incursionar para dar solución a los problemas que se presentan.

“El tener un posgrado en cualquier área pedagógica significa tener los fundamentos teóricos para comprender el por qué, el para qué, el qué y el cómo del proceso educativo. Y esto supondría que un profesor con posgrado puede adaptarse fácilmente a nuevas situaciones y proponer soluciones concretas a los problemas educativos. Sin embargo, es común que estos profesores, impulsados a veces por sus mismos directivos, estén recurriendo frecuentemente a los programas de capacitación, cuando se supone que estarían más para darla, que para recibirla. Esto puede ser visto también como un problema de actitud, que se manifiesta con una falta de confianza en sí mismo o en la formación recibida. No es raro encontrar a un Doctor en Educación solicitando capacitación para mejorar su práctica docente” Hidalgo (2010)

**Tabla N°24: Los directivos de la institución esta cursos se fomentan en el profesorado cursos de formación permanente**

<b>Los directivos de la institución esta cursos se fomentan en el profesorado cursos de formación permanente</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	1	5,6
Casi siempre	4	22,2
A veces	3	16,7
Rara vez	7	38,9
Nunca	3	16,7
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

El 38,9% de profesores manifiestan que los directivos de la institución rara vez fomentan en el profesorado cursos de formación permanente, mientras que un 22,2% de docentes manifiesta que casi siempre. Y un 16,7% manifiesta que a las veces en la institución se fomenta la formación permanente o capacitación.

“Un sistema educativo que no cuente con los mecanismos para la actualización y capacitación de su personal operativo de manera permanente, cae irremisiblemente en la obsolescencia; nuestro sistema educativo aún es de esos” Frías (2009)

Cada institución educativa debe garantizar a la sociedad la calidad de sus servicios y a la vez es corresponsable de la capacitación del personal

**Tabla N°25: Respecto a las materias que imparte tiene relación con su formación profesional**

Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	100,0
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

En lo relacionado a que si la materia que imparte está relacionada con la preparación profesional el 100% de docentes responden que si. Se entiende la capacitación y actualización de docentes como aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas, ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica docente con lo cual los maestros están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor.

**Tabla N°26: Respecto a lo años de bachillerato que trabaja**

Años de Bachillerato en los que imparte asignaturas	Frecuencia	Porcentaje
primero, segundo y tercer año	12	41,3
Primero y Segundo	8	27,5
Segundo y Tercero	9	31
Primero	0	0
Segundo	0	0
Tercero	0	0
Total	29	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

En lo que se refiere a los años que imparten asignaturas en primero, segundo y tercero de bachillerato se encuentra el 41.3% mientras que un 27,5% de docentes dice solo en primero y segundo un 31% docentes dicen en segundo y tercero de bachillerato. En la actualidad los docentes tienen que cumplir las 30 horas de clase y 10 de trabajo extra clase razón por la cual los docentes tienen que tomar la carga horaria en diferentes cursos también se distribuyen de acuerdo a la preparación profesional es otro criterio que tienen de acuerdo a las distintas realidades educativas. Incluso se puede decir que el modelo de bachillerato que se pretende en el país es integral e interdisciplinario. Como reza la LOEI. Art. 43. “El bachillerato general Unificado comprende tres años de educación obligatoria con el propósito de brindar una formación general e interdisciplinaria.

### 3.2.2. Las personas en el contexto formativo

En la siguiente tabla se representa

**TABLA N° 27: Persona en el contexto formativo**

Respecto a la persona en el contexto formativo																
N°	ITEM	1		2		3		4		5		No Contesta		TOTAL		
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	2	11,1	2	11,1	10	55,6	4	22,2	0	0,0	18	100	
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0,0	5	27,8	6	33,3	7	38,9	0	0,0	18	100	
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0	2	11,1	7	38,9	4	22,2	5	27,8	0	0,0	18	100	
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0,0	2	11,1	12	66,7	4	22,2	0	0,0	18	100	
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	2	11,1	2	11,1	8	44,4	5	27,8	1	5,6	18	100	
14	Plantea ejecuta y hace el seguimiento de proyectos ejecutivos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0	1	5,6	4	22,2	9	50	4	22,2	0	0,0	18	100	
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	0	0,0	1	5,56	8	44,4	7	38,9	2	11,1	18	100	

16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0	2	11,1	6	33,3	4	22,2	6	33,3	0	0,0	18	100
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0,0	0	0	12	66,7	5	27,8	1	5,6	18	100
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0	1	5,6	2	11,1	10	55,6	5	27,8	0	0,0	18	100
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0	1	5,6	7	38,9	3	16,7	7	38,9	0	0,0	18	100
PROMEDIO		0	0	1	5,6	3	19,2	8	43,4	5	29,8	0,4	2	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

En lo referente a la preparación de los docente se prepara para su trabajo en el aula con los estudiantes demostrando que en un 43.4% de docentes contestan los indicadores en el numeral 4 lo que significa que se preparan en aspecto de planificación, técnicas de enseñanza individualizada, aplicación de la TIC.

Para Tenti (2002) El docente es un profesional que a más de dominar el contenido científico domina las competencias racionales y técnicas que son inherentes a su profesión.

Los profesionales de la educación tiene que poner mayor énfasis en las técnicas y métodos de enseñanza para lograr el proceso enseñanza aprendizaje sea significativo y que sus educandos se encuentren preparados para los desafío del mundo contemporáneo.

### 3.3. La organización y la formación

Esta tabla representa la preparación del docente en el ámbito organización interno de la institución.

**TABLA N° 28: Respecto a la persona en el contexto formativo**

Persona en el contexto formativo															
N°	ITEM	1		2		3		4		5		No contesta		total	
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%
1	Analiza el currículo propuesto para el bachillerato	0	0,0	2	11,1	3	16,7	7	38,9	5	27,8	1	0,6	18	100.0

2	Analiza los factores que determinen el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0,0	2	11,1	1	5,56	10	55,6	5	27,8	0	0,0	18	100,0
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor Ecuatoriano propuesta en la LOEI (ámbito escalafón, derechos)	1	5,6	0	0,0	0	0	7	38,9	10	55,6	0	0,0	18	100,0
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0	0	0,0	2	11,1	11	61,1	5	27,8	0	0,0	18	100,0
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0,0	0	0,0	0	0	10	55,6	8	44,4	0	0,0	18	100,0
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	5,6	3	16,7	4	22,2	5	27,8	5	27,8	0	0,0	18	100,0
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar en la institución educativa	2	11,1	3	16,7	4	22,2	8	44,4	1	5,6	0	0,0	18	100,0
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,0	0	0,0	3	16,7	8	44,4	7	38,9	0	0,0	18	100,0
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, área, gestión administrativa)	1	5,6	2	11,1	3	16,7	8	44,4	4	22,2	0	0,0	18	100,0
PROMEDIO		1	3,1	1	7,4	2	12,3	8	45,7	6	30,9	0	0,1	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero

Respecto al análisis organizacional de la institución la mayoría de los docentes marca el numeral en cinco, lo que significa que los Docentes del colegio Macas si conocen los elementos del contexto organizativo de la institución, en el ítem uno contestan en el numeral cuatro, los docentes del establecimiento se preparan y analizan las nueva disposiciones emanadas en Ley Orgánica de Educación Intercultural por lo que en una gran mayoría ponen empeño para un buen clima organizacional. Las autoridades deben mantener el liderazgo para una integración educativa, considerando que “El liderazgo es una influencia interpersonal dirigida a través del proceso de comunicación a la consecución de los objetivos” Chiavenato, I (1993), esto nos lleva a pensar que un buen líder es aquel que mantiene sus relaciones interpersonales de manera cordial y sobretodo comunicacional para conseguir las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo.

### 3.3.1. La tarea educativa

**TABLA N° 29: Respecto a su tarea educativa**

En la tarea educativa															
N°	ITEM	1		2		3		4		5		No cont.		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	0	0	8	44,4	10	55,6	0	0,0	18	100
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución.	0	0	0	0	2	11,1	7	38,9	9	50	0	0,0	18	100
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	7	38,9	11	61,1	0	0,0	18	100
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0	0	0	1	5,56	6	33,3	11	61,1	0	0,0	18	100
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativas y formativa	0	0	0	0	3	16,7	5	27,8	10	55,6	0	0,0	18	100
25	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	2	11,1	3	16,7	10	55,6	3	16,7	18	100
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo, ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo).	0	0	0	0	2	11,1	9	50	7	38,9	0	0,0	18	100
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial inclusiva.	0	0	1	5,55	3	16,7	5	27,8	9	50	0	0,0	18	100
28	Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencia, plan de aula)	0	0	0	0	0	0	6	33,3	12	66,7	0	0,0	18	100
29	Considera que los estudiantes son artífice de su propio aprendizaje.	0	0	0	0	0	0	10	55,6	8	44,4	0	0,0	18	100
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0	0	0	1	5,56	8	44,4	9	50	0	0,0	18	100
31	Elabora pruebas para la evaluación de los aprendizajes de los alumnos	0	0	0	0	1	5,56	8	44,4	9	50	0	0,0	18	100

32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	2	11,11	2	11,1	9	50	5	27,8	0	0,0	18	100
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	2	11,1	8	44,4	8	44,4	0	0,0	18	100
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario)	0	0	2	11,11	2	11,1	9	50	4	22,2	1	5,6	18	100
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	4	22,2	7	38,9	7	38,9	0	0,0	18	100
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	2	11,1	1	5,5	2	11,1	6	33,3	5	27,8	2	11,1	18	100
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	5,5	1	5,5	2	11,1	10	55,6	4	22,2	0	0,0	18	100
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	5,5	3	16,7	8	44,4	6	33,3	0	0,0	18	100
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	2	11,1	8	44,4	7	38,9	1	5,6	18	100
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	2	11,1	12	66,7	4	22,2	0	0,0	18	100
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constatación en mi práctica docente	0	0	0	0	2	11,1	8	44,4	8	44,4	0	0,0	18	100
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	2	11,1	9	50	7	38,9	0	0,0	18	100
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	3	16,7	6	33,3	9	50	0	0,0	18	100
PROMEDIO		0	0,7	0	1,9	2	10,0	8	42,1	8	43,8	0,3	2	18,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Respecto a la tarea educativa es decir su labor con los estudiantes los docentes responden en el numeral 5 en un 43.8% lo que hace analizar que los docentes tienen claro cuáles con las responsabilidades y se han preparado en ese ámbito, los procesos educativos son llevados con creatividad

Díaz, F y Rojas (sf) "la tarea educativa son todas las actividades que se realiza para el desarrollo y convivencia social por lo que esta tarea no queda dentro de la institución sino abarca su entorno social"

Se podría señalar que los seres humanos aprenden con el ejemplo y la mejor manera de enseñar a nuestros alumnos es ejerciendo los deberes y los derechos dentro de la comunidad. En general los docentes tratan de hacer que la tarea educativa se lo haga de la mejor manera y para esto se valen de los recursos más variados posibles.

### 3.3.2. Cursos de formación.

**Tabla N°31: Respecto a los de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	11	61.1
De 6 a 10	4	22.3
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
No contesta	3	16.7
Total	18	

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

En referencia a los cursos que han asistido desde hace dos años el 61,1% responde entre 1 y 5 cursos de capacitación profesional y el 22.3% han asistido entre 6 y 10 cursos. Mientras que un 16.7% no responde.

Con los adelantos tecnológicos y la aparición de una nueva generación de adolescentes y por ende de estudiantes que viven en mundo rápido y con acceso a información y redes sociales, exige que los docentes se preparen en diferentes temas para poder ayudar a los educandos como lo señala el reglamento de la ley de educación **Art. 313.- Tipos de formación permanente.** La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial. La formación permanente de carácter complementario se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico para que provean a los docentes de conocimientos y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

**Tabla N°32: Respecto al total de horas asistidas a cursos**

<b>Totalización de horas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
51-75 horas	2	11,1
76- 100 horas	1	5,6
Más de 100 horas	9	50,0
no contesta	6	33,3
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

En lo referente al total de horas asistidas a cursos el 50% de docentes indican haber asistido un total de 100 horas el 33,3% no contesta y un 11,1% dice haber asistido entre 51 y 75 horas de capacitación mientras un 5,6 % ha asistido a 76 y 100 horas

El que una persona asista regularmente a capacitarse no es una garantía que posea el saber absoluto, tampoco se puede aseverar que la capacitación sea algo mágico que cambiara de la noche a la mañana a las personas sino más bien la capacitación es un proceso que trata de cambiar un esquema o hábitos enraizado con conceptos ya caducos para mejorar la calidad de la educación, porque no se puede decir que capacitaciones de una cuantos horas podrían contra un estilo de vida de una persona

“En la medida en que la capacitación sea más eficiente y se comprenda mejor su función, dentro del proceso educativo, entendido como un sistema, estaremos en condición de reconocerle su valor real y su importancia, desvinculada de los mitos que no solamente distorsionan su esencia, sino que también obstaculizan su tarea” Meldro M. (2009)

**Tabla N°32: Respecto a hace que tiempo lo realizó los cursos**

<b>Hace que tiempo lo realizó los cursos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De 1 a 5 mese	9	50,0
De 6 a 10 mese	2	11,1
De 11 a 15 meses	2	11,1
De 16 a 20 meses	1	5,6
Más de 25 meses	1	5,6
No contesta	3	16,7
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

Respecto a hace cuánto tiempo realizó los cursos el 50% docentes dicen que la capacitación lo recibió hace cinco meses, el 16,7 % no contesta y el 11,1 % dicen hace

quince meses al igual que de seis a diez meses y el 5,6% entre dieciséis y veinte meses de lo que podemos decir que hay un número importante de docentes que si asisten a actualizarle en cursos y capacitaciones.

**Tabla N° 33: Respecto a quien auspició el curso que asistió**

<b>Al curso asistió con el auspicio de:</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Gobierno	11	61,1
De la institución donde labora	2	11,1
Por cuenta propia	3	16,7
No contesta	2	11,1
Total	18	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio bachillerato "27 de Febrero"

En lo referente quien auspició el curso o cursos de capacitación a los que ha asistido el 61.1 % dicen que han asistido a cursos con el auspicio del gobierno, el 16,7% manifiestan por cuenta propia y 11.1% dicen por auspicio de la institución donde labora y en igual porcentaje no contesta. Un proceso de capacitación de cualquier persona ayudará a despejar muchas dudas y mitos que se guardan acerca de un determinado tema, permitirá empaparse de las innovaciones, y facilita la práctica dentro del aula. Estos son unos de los tantos beneficios de estar capacitados, El ministerio de Educación a través de su página Web continuamente convoca a curso en diferentes temas a través del Programa SIPROFE “que busca mejorar y potenciar la educación del Ecuador por medio de estrategias para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de los objetivos comunes” Mineduc (2013).

## **CAPITULO 4 CURSO DE FORMACION**

#### **4.1. Tema del Curso: “LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS BASICOS”**

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

Este curso tiene la modalidad presencial con una duración de sesenta horas durante los fines de semana.

#### **4.3. Objetivos.**

##### **4.3.1. Objetivo general.**

Capacitar a los docentes del bachillerato sobre las formas de pensamiento y las concepciones actuales del aprendizaje, y la manera de llevar a la práctica en la labor docente.

##### **4.3.2. Objetivo específico.**

- Realizar el curso lineamientos pedagógicos básicos.
- Identificar corriente pedagógicas aplicables a la realidad
- Relacionar las diferentes concepciones pedagógicas y las ideas sobre las cuales se basa el aprendizaje en el aula.
- Diseñar ambientes de aprendizaje aplicando las diferentes teorías, que promuevan aprendizajes significativos .
- Dinamizar el proceso enseñanza aprendizaje como práctica cotidiana en los docentes

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

Docentes del colegio de bachillerato “27 de febrero”, ubicado en la ciudad de Macas Cantón Morona, provincia de Morona Santiago.

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

El nivel de formación de los destinatarios no es exigido ya que existen docentes es decir para todos aquellos que se encuentren trabajando en el nivel de bachillerato del establecimiento.

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

El docente que va a participar del presente curso de formación debe tener un conocimiento básico sobre el manejo de programas de computación, uso del internet y redes sociales también debe conocer métodos y técnicas de aprendizaje activo.

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

El presente curso trata sobre los lineamientos pedagógicos fundamentales para la práctica docente dentro del aula de clases, ya que por lo general las personas que se dedican a esta labor han adquirido sus conocimientos por sus experiencias. Generalmente los contenidos de la materia

##### **4.5.1. Contenidos del Curso**

###### **Unidad 1: Corrientes Pedagógicas**

1. El paradigma ecológico
  - 1.1. Ciencia y metodología
  - 1.2. La interdisciplinariedad y el carácter convergente
  - 1.3. La interdependencia funcional
  - 1.4. Holismo
  - 1.5. Concepción ética del ecosistema
2. Pedagogías críticas
  - 2.1. Conciencia de la complejidad de la educación y sus soluciones
  - 2.2. La transformación de la educación
  - 2.3. El diálogo entre el maestro y el estudiante
  - 2.4. Conocimiento alterno y significativo
3. El constructivismo
  - 3.1. El aprendizaje auto estructurante
  - 3.2. El grado de aprendizaje y el desarrollo cognitivo
  - 3.3. Los conocimientos previos
  - 3.4. Reconstrucción de saberes
4. La globalización y la transversalidad
  - 4.1. Flujos financieros mundiales
  - 4.2. Internacionalización de la producción
  - 4.3. La política neoliberal
  - 4.4. Masificación de las TICs
5. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en la educación
  - 5.1. Política y visión
  - 5.2. Nociones básicas de tecnología
  - 5.3. Profundización de conocimientos
  - 5.4. Creación de conocimientos
6. Pedagogía Libertaria
  - 6.1. La libertad del estudiante

- 6.2. La personalidad integral
- 6.3. El carácter emancipador
- 6.4. Principios
- 7. Pedagogía Sistémica
  - 7.1. La pertenencia
  - 7.2. La jerarquía y el orden
  - 7.3. El equilibrio entre dar y tomar
  - 7.4. La prioridad
- 8. Escuela Nueva
  - 8.1. Sociología de la educación
  - 8.2. Igualitarismo
  - 8.3. Derecho a la diferencia
  - 8.4. Destrucción de la cultura
- 9. Método pedagógico Piaget
  - 9.1. Proceso de aprendizaje
  - 9.2. Relación dialógica
  - 9.3. El sentimiento y la motivación
  - 9.4. Maestro flexible y orientador
- 10. Método Montessori
  - 10.1. Libertad
  - 10.2. Autonomía
  - 10.3. Alta competencia intelectual
  - 10.4. Tolerancia y flexibilidad
- 11. Método Waldorf
  - 11.1. Etapas evolutivas del niño
  - 11.2. Aprendizaje de la propia experiencia
  - 11.3. El respeto a los ritmos naturales
  - 11.4. El aprendizaje vivencial

## **Unidad 2: Teorías Del Aprendizaje**

- 1. Teoría del conductismo
  - 1.1. Aprendizaje
  - 1.2. Refuerzos
  - 1.3. Premios
  - 1.4. Castigos
- 2. Teoría de la Gestalt
  - 2.1. Detección sensible

- 2.2. Transmisión
- 2.3. Procesamiento perceptivo
- 2.4. Sensación y percepción
- 3. Teoría de la conciencia
  - 3.1. La filosofía
  - 3.2. La ciencia y la naturaleza
  - 3.3. Las ciencias sociales
  - 3.4. La socio biología informacional
- 4. Teorías cognitivas
  - 4.1. Etapa sensorio motor
  - 4.2. Etapa pre operacional
  - 4.3. Operaciones concretas
  - 4.4. Operaciones formales
- 5. Teoría del constructivismo
  - 5.1. Proceso de aprendizaje generativo
  - 5.2. Contextualización
  - 5.3. Solución de problemas
  - 5.4. Descubrimiento
- 6. Teoría del conectivismo
  - 6.1. Auto organización
  - 6.2. Redes neuronales
  - 6.3. Teoría caos
  - 6.4. Participación

### **Unidad 3: Métodos y técnicas de Aprendizaje**

- 1. Los métodos en cuanto a la forma de razonamiento.
  - 1.1. Método Deductivo,
  - 1.2. Método Inductivo,
  - 1.3. Método Analógico o Comparativo
- 2. Los métodos en cuanto a la coordinación de la materia:
  - 2.1. Método Lógico,
  - 2.2. Método Psicológico.
- 3. Los métodos en cuanto a la concretización de la enseñanza:
  - 3.1. Método Simbólico o Verbalístico,
  - 3.2. Método Intuitivo:
- 4. Los métodos en cuanto a la sistematización de la materia:
  - 4.1. Rígida,

- 4.2. Semirígida,
- 4.3. Métodos de Sistematización,
- 4.4. Método Ocasional.
- 5. Los métodos en cuanto a las actividades de los alumnos:
  - 5.1. Dictados,
  - 5.2. Exposición Dogmática
  - 5.3. Método Pasivo y Activo.
- 6. Los métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos:
  - 6.1. Método de Globalización,
  - 6.2. Método no globalizado o de Especialización,
  - 6.3. Método de Concentración.
- 7. Los métodos en cuanto a la relación entre el profesor y el alumno:
  - 7.1. Método Individual,
  - 7.2. Método Recíproco,
  - 7.3. Método Colectivo.
- 8. Los métodos en cuanto al trabajo del alumno:
  - 8.1. Método de Trabajo Individual,
  - 8.2. Método de Trabajo Colectivo,
  - 8.3. Método Mixto de Trabajo:
- 9. Los métodos en cuanto a la aceptación de lo enseñado:
  - 9.1. Método Dogmático,
  - 9.2. Método Heurístico.
- 10. Los métodos en cuanto al abordaje del tema de estudio:
  - 10.1. Método Analítico,
  - 10.2. Método Sintético.

#### **Unidad 4: Cómo aprende un estudiante**

- 1. Participación activa
  - 1.1. Conducta participativa
  - 1.2. Pensamiento creativo
  - 1.3. Aprendizaje comprometido
  - 1.4. Construcción del conocimiento
- 2. Participación social
  - 2.1. Componente humano
  - 2.2. Componente ambiental
  - 2.3. Componente contextual
- 3. Actividades significativas

- 3.1. Participación
- 3.2. Colaboración
- 3.3. Descubrimiento
4. Relacionando información nueva con conocimiento previo
  - 4.1. Contexto
  - 4.2. Formación inicial
  - 4.3. Conocimiento previo
  - 4.4. Comparación y nuevo conocimiento
5. Compromiso con la autorregulación y la reflexión
  - 5.1. Reglas
  - 5.2. Compromisos
  - 5.3. Autorregulación
  - 5.4. Reflexión
6. Reestructuración del conocimiento previo
  - 6.1. Indagación
  - 6.2. Retroalimentación
  - 6.3. Conocimiento previo
  - 6.4. Conocimiento nuevo
7. La comprensión
  - 7.1. Leer
  - 7.2. Hablar
  - 7.3. Escuchar
  - 7.4. Escribir

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

El Facilitador del curso es Licenciado, Doctor y Magister en Ciencias de la Educación con menciones en pedagogía, planificación e investigación educativa y administración educativa, Danilo Gutiérrez V.

Ha laborado como catedrático de la extensión universitaria de la Universidad Politécnica Salesiana y la Escuela Superior Politécnica Amazónica. En el Instituto Pedagógico José Félix Pintado, en el Colegio Nacional Huambi, en el Colegio Río Upano, en el colegio Mensajeros de la Paz Cuenca y actualmente en el Colegio de Bachillerato Macas.

Dentro de sus funciones ha ejercido la jefatura del departamento de tecnología docentes en el Instituto Pedagógico José Félix Pintado de la ciudad de Macas, ha sido

rector encargado del colegio de Bachillerato Macas de la ciudad de Macas y hoy se encuentra ejerciendo el vicerrectorado del Colegio de bachillerato Macas.

Ha publicado varios libros entre ellos uno de Pedagogía: Cómo ser un educador Eficaz.

Es autor de la propuesta pedagógica Pedagogía Total o Integral, dictada en la ciudad de La Habana Cuba, como propuesta en el encuentro de Pedagogía 2009.

Ha escrito artículos pedagógicos en varios diarios y revistas del país.

### **4.5.3. Metodología**

Para esta capacitación se empleará el método del taller que tiene las siguientes partes:

Diagnóstico (análisis colectivo de una situación o problema, a fin de comprenderlo en sus diferentes componentes, su complejidad, su multicausalidad, y su dimensión situacional y estructural a partir de una mirada diacrónica y sincrónica del mismo).

Planificación (organización de acciones y actividades con el fin de operativizar una estrategia dirigida a alcanzar determinados objetivos en un tiempo determinado y valiéndose de determinados recursos).

Evaluación (análisis del grado de cumplimiento de determinados objetivos previamente formulados -línea de base-, del logro o no de los resultados esperados, de la emergencia de hechos inesperados, así como del proceso grupal de trabajo colectivo).

Sistematización (el taller puede también ser una metodología a utilizar como parte de una estrategia de sistematización de una experiencia, en tanto permite analizar elementos del proceso de desarrollo de dicha experiencia, en función de determinados ejes de análisis, procurando reconstruir, de construir y reflexionar críticamente sobre el proceso realizado, con el fin de objetivar aprendizajes colectivos).

Monitoreo o seguimiento (análisis del desarrollo de determinadas acciones, durante el proceso de su implementación, con el fin de observar obstáculos y facilitadores, visualizar su potencial estratégico en función de los objetivos iniciales, y aportar información a fin de tomar decisiones que rectifiquen o ratifiquen elementos de la estrategia de trabajo).

Análisis de una temática (abordaje colectivo de una temática para su discusión, por ejemplo, un análisis de coyuntura el cual puede ser parte de un diagnóstico).

Formación (el taller es también una metodología apropiada para realizar objetivos de formación sobre determinados temas específicos, en tanto al partir de los saberes previos de los participantes, la discusión colectiva, y la integración de teoría y práctica, favorece una mejor apropiación e internalización de los contenidos de formación)

#### 4.5.4. Evaluación

La evaluación del curso es parte del proceso de formación de los participantes y se juzgará los avances a través de trabajos de aplicación de acuerdo a cada tema, los participantes tendrán el papel de auto-evaluadores y evaluadores de otros compañeros y se tomará en cuenta los siguientes parámetros de evaluación.

- Reflexiones sobre el tema
- Manejo de conceptos
- Ejemplo práctico del tema

#### 4.6. Duración del curso

El presente curso de formación y capacitación se realizará en las aulas del colegio de bachillerato 27 de febrero y tiene una duración de 60 horas que serán recibidas en 6 fines de semana los días sábados y domingos que se iniciaran el 30 de Mayo del presente año. En un horario a partir de las 8h00 hasta las 13h00. En una sola jornada y se complementará con actividades extra clase.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES	FECHAS													
	20/04/14	01/05/14	31/05/14	01/05/14	07/06/14	08/06/14	14/06/14	15/06/14	21/06/14	22/06/14	28/06/14	29/06/14	05/07/14	06/07/14
Gestión del curso	x													
Presentación y Aprobación del curso		x												
Inicio del curso			x											
Unidad 1			x	x	x									
Unidad 2					x	x	x							
Unidad 3								x	x	x				
Unidad 4											x	x	x	
Clausura y entrega de certificados														x

#### 4.8. Costos del curso formación

El presente curso de formación será asumida en su totalidad por el diseñador del curso

DESCRIPCION	COSTO
• Capacitador	300
• Material de oficina	100
• Refrigerios	250
• Certificados	50
TOTAL	700

#### 4.9. Certificación

Los participantes en el presente curso de formación recibirán una certificación de asistencia con el número de horas y la nota respectiva del curso con un mínimo de 7/10 el mismo estará abalizado por el rector del colegio “27 de Febrero” y el facilitador del curso. Esta certificación servirá para mejorar el currículum vitae de los docentes participantes.

Se valorará: la asistencia, el desarrollo de las actividades individuales y grupales y la participación en el curso.

#### 4.10. Bibliografía

Achaerandio, L. (2009) Iniciación a la Práctica de la Investigación. Guatemala Publicaciones

Aispur, Gustavo (2012) Proyecto educativo institucional. Quito

Fermoso, Paciano (1994) Pedagogía Social. Fundamentación científica. Haber, Barcelona

Herbart, J. (1983). Pedagogía General. Humanitas, Barcelona.

Núñez, Violeta, (2003). Educación en tiempos de incertidumbre: las apuestas de la pedagogía social. Gedisa, Barcelona

Ortega, José (1999) Pedagogía Social especializada. Ariel, Barcelona.

## CONCLUSIONES

La presente investigación es producto del trabajo de campo realizado en el colegio de bachillerato “27 de Febrero” de la ciudad de Macas, luego del análisis, interpretación y fundamentación teórica de la información se concluye que:

- En los docentes del colegio de Bachillerato 27 de febrero hay múltiples necesidades formativas de las cuales la más representativa es la pedagógica, pero se pudo evidenciar que se necesita capacitación en otras áreas como introducción de la Tics en el aula y en relación a las materias de especialización .
- En cuanto a la formación de los docentes del colegio de bachillerato “27 de Febrero” se puede comprobar que al 72% de los docentes si se encuentran interesados en recibir capacitación a nivel de maestría lo que demuestra que hay conciencia que la capacitación actualizada permitirá tener un mejor desempeño como educadores.
- La encuesta aplicada a los docentes muestra que existe predisposición por parte de los docentes a capacitarse esto se evidencia cuando un 61.5 % de docentes participarían en las capacitación que realiza el Ministerio de Educación.
- La fundamentación teórica de la presente investigación se lo realizo en referencia a la formación de docentes esto implicó una serie de actividades organizadas, para sustentar los conceptos, analizar o comparar resultados obtenidos con otras investigaciones similares

## RECOMENDACIONES:

Al concluir la investigación y evidenciar las necesidades de formación en el Colegio de Bachillerato “27 de febrero” se hace las siguientes recomendaciones

- Que el curso de formación preparado para los docentes de bachillerato 27 de febrero sea socializado también para el resto de docentes del establecimiento ya que los estudiantes que llegan a este nivel son producto de un proceso de aprendizaje por que el personal es rotativo en los diferentes cursos.
- A las autoridades del establecimiento se recomienda realizar periódicamente un diagnóstico de las necesidades de formación ya que con el pasar de los años pueden surgir nuevas interrogantes o carencias del personal de esta manera planificar capacitaciones en temas que sean de pertinencia de acuerdo a las necesidades
- A los docentes del colegio de bachillerato “27 de Febrero” que participen del curso de Formación “Lineamientos Pedagógicos básicos” ya que este le permitirá fortalecer sus conocimientos y su aplicabilidad en el aula el mismo que redundará en beneficio de los estudiantes que son la razón de ser de toda Institución Educativa.
- Motivar a unos docentes o concienciar a otros para que sigan participando con entusiasmo en actividades de capacitación para fortalecer la labor educativa

## BIBLIOGRAFIA

### LIBROS

Alves, E. y Acevedo, R. (2002). Evaluación Cualitativa. Reflexión para la transformación de la realidad educativa. Caracas: Petroglifos Producciones.

Coll, C. (1998). Introducción a los contenidos en la educación escolar. En C. Coll, J. Pozo y otros. Los contenidos de la Reforma. Enseñanza y aprendizaje de conceptos, procedimientos y actitudes. Aula XXI, Santillana.

Elliot, J. (1993). El cambio educativo desde la investigación acción. Madrid: Morata

Fernández Muñoz, R. (1997). La formación inicial y permanente del profesorado en la era de la información y de la comunicación: nuevas demandas, nuevos retos. En Actas del I Congreso Internacional de Formación y Medios (pp. 130-137). Segovia: Universidad de Valladolid, E. U. de Magisterio de Segovia.

Hernández, C. (1999). Aproximaciones a la discusión sobre el perfil del docente. II Seminario Taller sobre perfil del docente y estrategias de formación. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Jaramillo , F. (2013). *Proyecto de Investigación II*. Iloja: Ediloja.

Kaufman Roger A. (2000), Planificación de los sistemas educativos, México, Trillas

Leiva, F. (2003). *Pedagogía para una educación diferente*. Quito: Radmandí.

Medina, A. y Domínguez, C. (1989). Formación del profesorado en una sociedad tecnológica. Madrid: Cincel.

Méndez Zúñiga Alejandra, Gutiérrez Rico Dolores y Moreno Martha (1999), Oferta educativa en el estado de Durango, Durango, Mecanograma.

MINEDUC. (2010). Prupuesta del nuevo Bachillerato General Uniificado. Quito

MINEDUC. (2011). Introducción al Nuevo Bachillerato Ecuatoriano. Quito.

Schön Donald A. (1992), La formación de profesionales reflexivos, Barcelona, España, Paidós.

Secretaría de Educación Pública (2003), Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica, México, Autor.

## REVISTAS ELECTRONICAS

Agut Nieto Sonia (2003), Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional. Disponible en URL: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>.

Alvez, E. (2003). La formación Permanente del docente en la escuela. El uso universitario de la tecnología para elevar la calidad del docente en el aula. *Investigación y Posgrado*. Vol. 18. Nº 1 recuperado el: 20 de enero del 2014. De: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-00872003000100006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-00872003000100006&script=sci_arttext).

Bunk, G. P. (1994). Transformación de la competencia en la formación y perfeccionamiento de trabajadores de RFA, *Formación profesional*. (1/94) disponible en: [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/137/1\\_es\\_abstracts.html](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/137/1_es_abstracts.html)

Castedo, Mirta. (2007). Notas sobre la didáctica de la lectura y la escritura en la formación continua de docente. *Lectura y vida*. ISSN 0325-8637. [Vol. 28, Nº. 2, 2007](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2357898) , págs. 6-19. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2357898>

Cebrian, Manuel. (1997). Nuevas competencias para la formación inicial y permanente del profesorado. *Tecnología educativa*. Nº6. Junio de 1997 **ISSN**: 1135-9250. Disponible en: <http://edutec.rediris.es/Revelec2/Revelec6/revelec6.html>.

Eirín Nemiña Raul. (2009). Profesionalización docente, perspectivas y problemas. *Desarrollo profesional y profesionalización docente*. num: 2. Vol (13). Recuperado de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev132COL3.pdf>

Elliot, J. (2005). Investigación acción. Madrid. MORATA. Disponible en: <http://www.terras.edu.ar/biblioteca/37/37ELLIOT-Jhon-Cap-1-y-5.pdf>.

Fernández, Jorge. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. *Investigación Educativa*. Nº 1. Vol. 3. Recuperado el: 15 de Febrero del 2014. De: <http://redie.uabc.mx/index.php/redie/article/viewFile/40/75>.

García, J. (2000). Que Factores extra clase o sesgos que afectan a la evaluación educativa. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Nº 10. Vol. 5. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14001006>.

Gimeno Sacristán, J. (1999). Políticas y prácticas culturales en las escuelas: los abismos de la etapa postmoderna [libro en línea]. Disponible en: [www.2.uca.es/HEURESIS/heuresis99/v2.html](http://www.2.uca.es/HEURESIS/heuresis99/v2.html).

González Granda, J.F.; Peiteado Rodríguez, M.; Álvarez Menéndez, M.L.; González Rodríguez, J.M. (1990), Problemas docentes y necesidades de formación del profesorado del ciclo inicial de EGB, disponible en la base de datos REDINET: <http://www.mec.es>.

Hernández, M. Hernández, I. (2009). Importancia de la formación docente ante los retos de la sociedad del conocimiento. *Gestopolis*. Recuperado el: 3 de Enero del 2014. Disponible en: <http://www.gestipolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>

Leon, M (1999) IL formacion del profesorado para una escuela para todos,un analisis de los planes de estudio de un maestro especialista en ducacion primaria. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*. Vol 17. Disponible en: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev32ART1.pdf>.

Lotti de Santos, M. Raya, F. Salim, Raquel. (sd) Incidencia del profesorado de Biología en el aula medio. Bolivia. Recuperado de: <http://www.feeye.uncu.edu.ar/web/posjornadasinve/area4/Formacion%20docente%20y%20evaluacion%20en%20la%20formacion%20docente/061%20-%20Raya%20y%20Lotti%20-%20UN%20Tucuman.pdf>

Messina Raimondi Graciela (2000), La investigación acerca de la formación docente: un estado del arte de los noventa. En Revista de los Talleres Regionales de Investigación Educativa, Año 2, No. 3. Recuperado de: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi2>.

Ministerio de Educación y Ciencia de España (1985), Informe sobre las necesidades de perfeccionamiento y expectativas profesionales del profesorado de EGB, BUP y FP de Gijón, disponible en la base de datos REDINET: <http://www.mec.es>

Montero Meza M.L. (1985), Alternativas de futuro para el perfeccionamiento y especialización del profesorado de EGB (1979-1985), disponible en la base de datos REDINET: <http://www.mec.es>.

Pérez, J.A. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. *Instituto de Investigación y desarrollo educativo*. Vol. 3. Núm. 3. México. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1550320>

Pozo Mariza Mir, B.S. (2009). Contexto de colaboración familia escuela durante la primera infancia. *d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa* Vol. 1, Núm. 1, ISSN: 1989-0966. Recuperado de: [http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1\\_num1/revista/IN-v1-n1-mir.pdf](http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num1/revista/IN-v1-n1-mir.pdf).

Rodríguez, p (2009). Contemporánea de la tarea Educativa. *HIPATIA, La filosofía*, consultado el 20 de febrero del 2013. Recuperado de: <http://hypatialafilosofa.blogspot.com/2009/06/una-vision-contemporanea-de-la-tarea.html>

Tipos de necesidades. (2014). Recuperado de: <http://www.tiposde.org/economia/526-tipos-de-necesidades/#ixzz2pQibKXpi>

Torres, C.A. (Comp.) (Octubre del 2002). Paulo Freire y la Agenda de la Educación Latinoamericana en el Siglo XXI. Buenos Aires: "Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales". pág. 135- 148

Villatoro, F. (2010, Agosto, 12). Como enseñar y como aprender según dos profesores con 40 años de experiencia. *NAUKAS*. Recuperado de: <http://francis.naukas.com/2010/08/12/>

## **ANEXOS**

Anexo 1: Autorización para realizar la investigación en el colegio 27 de febrero,

Anexo 2: Cuestionario “Necesidades de formación” docentes de bachillerato

Anexo 3: Archivo de confirmación de los datos de la institución

Anexo 4: Archivo de la confirmación de resultados de las encuestas

Anexo 5: Reunión con el rector del colegio de bachillerato “27 de Febrero” para solicitar realizar la investigación

Anexo 6: Docente del colegio de bachillerato “27 de Febrero” llenando la encuesta

# ANEXO 1: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN EL COLEGIO 27 DE FEBRERO,

Loja, 7 diciembre de 2012

Señor, licenciado  
William Jaramillo  
**DIRECTOR(A) DEL COLEGIO DE BACHILLERATO "27 DE FEBRERO"**  
En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel 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 iguales o por lo menos similares.

Dado el precedente, le solicito comedidamente autorizar al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo el ingreso al centro educativo bajo su dirección para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación. Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración imperecederas.

Atentamente,  
**DIOS PATRIA Y CULTURA**



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



*Macas, 10 - 11/2012  
Se autoriza por los  
Procedimientos y Legal  
Afortunadamente*



COLEGIO 27 DE FEBRERO  
RECTORADO  
MACAS, ECUADOR

## **ANEXO 2: ARCHIVO DE CONFIRMACION DE LOS DATOS DEL ESTABLECIMIENTO**

### **ANEXO 3: ARCHIVO DE CONFIRMACION DE LOS DATOS DE LA INTITUCION**

necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.com)

[Agregar a contactos](#)

11/12/2012

Para: licooh@hotmail.com

Buenos días Lijia

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

**Equipo de planificación**

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

Lijia Obregòn Heredia

10/12/2012

[Documentos](#)

### **ANEXO 3: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACION” DOCENTES DE BACHILLERATO**

[Acciones](#)

necesidadesformativas2012 (necesidadesformativas2012@gmail.co

[Documentos](#)

Para: Lijia Obregòn Heredia

Buenos días

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

**Equipo de planificación**

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

[Acciones](#)

Lijia Obregón Heredia

02/01/2013

[Documentos](#)

Para: necesidadesformativas2012@gmail.com

## ANEXO 4: CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACION” DOCENTES DE BACHILLERATO



### CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

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

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

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

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO 5: REUNION CON EL RECTOR DEL COLEGIO DE BACHILLERATO “27 DE FEBRERO” PARA SOLICITAR REALIZAR LA INVESTIGACION**



**ANEXO 6: DOCENTE DEL COLEGIO DE BACHILLERATO “27 DE FEBRERO” LLENANDO LA ENCUESTA**

