



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa Ateneo, de la provincia de Loja, ciudad de Loja, periodo**

**2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR:** Ocampo Jaramillo, Marcela Angelita.

**DIRECTOR:** Iriarte Solano, Margoth Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

**2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Magíster.

Margoth Iriarte Solano

DOCENTE DE LA TITULACION

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el colegio Ateneo, provincia de Loja, periodo lectivo 2012 – 2013”**, realizado por: Ocampo Jaramillo Marcela Angelita; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

## DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Ocampo Jaramillo Marcela Angelita, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: **“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el colegio Ateneo, provincia de Loja, periodo lectivo 2012 – 2013”**, de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mg. Margoth Iriarte Solano, 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.

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

f. ....

Autor: Ocampo Jaramillo Marcela Angelita

Cédula: 1103125231

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo, fruto del esfuerzo, constancia y sacrificio a todos quienes fueron parte de este gran sueño; de manera especial a mi esposo Víctor Hugo, a mis hijos: Pablito Andrés y Domita Paulette, que con su apoyo incondicional hicieron posible este triunfo profesional.

**MARCELA OCAMPO JARAMILLO.**

## AGRADECIMIENTO

Al culminar el presente trabajo, dejo constancia de mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme abierto sus puertas y hacer realidad este triunfo profesional.

A la Magister, **Margoth Iriarte Solano**, mi gratitud eterna, que en su calidad de Directora de Tesis, demostró ayuda perseverante, respaldo, carisma, calidad humana y gran profesionalismo, para la culminación de la presente tesis.

Mi agradecimiento a todos y cada uno de los maestros de la Universidad Técnica Particular de Loja, que impartieron desde la distancia con sentido analítico sus sabios conocimientos.

Al colegio Ateneo, a sus Directivos y maestros que contribuyeron para la realización de este gran sueño de superación.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

## Contenido

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación .....	2
1.1.1 <i>Concepto.</i> .....	2
1.1.2 <i>Tipos de necesidades formativas.</i> .....	3
1.1.3 <i>Evaluación de necesidades formativas.</i> .....	5
1.1.4 <i>Necesidades formativas del docente</i> .....	7
1.1.5 <i>Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo).</i> .....	8
1.2 Análisis de las necesidades de formación .....	10
1.2.1 <i>Análisis organizacional.</i> .....	10
1.2.2 <i>Análisis de la persona.</i> .....	22
1.2.3 <i>Análisis de la tarea educativa.</i> .....	34
1.3 Cursos de formación .....	40
1.3.1 <i>Definición e importancia de la capacitación docente.</i> .....	41
1.3.2 <i>Ventajas e inconvenientes.</i> .....	41
1.3.3 <i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos</i> .....	42
1.3.3 <i>Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.</i> .....	43
CAPITULO 2. METODOLOGÍA .....	45
2.1 Contexto.....	46

2.2 Participantes.....	47
2.3 Diseño y métodos de investigación .....	53
2.3.1 <i>Diseño de la investigación.</i> .....	53
2.3.2 <i>Métodos de investigación.</i> .....	53
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación: .....	54
2.4.1 <i>Técnicas de investigación:</i> .....	54
2.4.2 <i>Instrumentos de investigación.</i> .....	54
2.5 Recursos .....	55
2.5.1 <i>Talento Humano.</i> .....	55
2.5.2 <i>Materiales.</i> .....	55
2.5.3 <i>Económicos.</i> .....	55
2.6 Procedimiento .....	55
CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
3.1 Necesidades formativas .....	58
3.2 Análisis de la formación.....	70
3.3 Los cursos de formación .....	84
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE .....	88
4.1 Tema del Curso.....	89
4.2 Modalidad de estudios.....	89
4.3 Objetivos: .....	89
4.3.1 <i>Objetivo general:</i> .....	89
4.3.2 <i>Objetivos específicos:</i> .....	89
4.4 Dirigido a: .....	89
4.4.1. <i>Nivel Formativo de los destinatarios.</i> .....	89
4.4.2. <i>Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios</i> .....	89
4.5 Breve descripción del curso.....	90
4.5.1 <i>Contenidos del Curso.</i> .....	91
4.5.2 <i>Proyectos de aula.</i> .....	96
4.5.3 <i>Definición de Informática.</i> .....	100
4.5.4 <i>Descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso.</i> .....	108
4.5.5 <i>Metodología.</i> .....	108
4.5.6 <i>Evaluación.</i> .....	109
4.5.7 <i>Cronograma de actividades a desarrollarse.</i> .....	109

4.5.8 Costos del curso.....	111
4.5.9 Certificación.....	112
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	113
CONCLUSIONES .....	113
RECOMENDACIONES .....	114
Referencias Bibliográficas.....	115
7. ANEXOS.....	117
Anexo 1. Petición de autorización al rector de la institución educativa.....	117
Anexo 2. Cuestionario necesidades de formación docente .....	118
Anexo 3. Evaluación .....	122

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género.....	47
Tabla 2. Estado Civil.....	48
Tabla 3. Edad .....	48
Tabla 4. Cargo que desempeña.....	49
Tabla 5. Tipo de relación laboral.....	50
Tabla 6. Tiempo de dedicación .....	51
Tabla 7. Nivel más alto de formación académica que posee.....	52
Tabla 8. Su titulación tiene relación con: Ámbito educativo.....	58
Tabla 9. Su titulación tiene relación con otras profesiones.....	59
Tabla 10. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con: .....	60
Tabla 11. Les resulta atractivo seguir un programa de formación .....	61
Tabla 12. En que le gustaría capacitarse .....	62
Tabla 13. Cómo le gustaría recibir la capacitación .....	63
Tabla 14. Preferencia de horarios de cursos.....	64
Tabla 15. En qué temáticas le gustaría capacitarse .....	65
Tabla 16. Obstáculos para no capacitarse .....	66
Tabla 17. Cuáles son los motivos para asistir a capacitaciones .....	68
Tabla 18. Motivos para asistir a los cursos .....	69
Tabla 19. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo.....	70
Tabla 20. La institución propicia cursos de formación .....	71
Tabla 21. La institución está propiciando cursos de formación.....	71
Tabla 22. Los cursos se realiza en función de: Áreas de conocimiento.....	73
Tabla 23. Los directivos promueven cursos de capacitación.....	74
Tabla 24. Las materias que imparte tienen relación con su formación .....	74



Tabla 25. Años de bachillerato que imparte su materia.....	75
Tabla 26. La persona en el contexto formativo.....	73
Tabla 27. La organización y la formación.....	80
Tabla 28. Tarea educativa.....	82
Tabla 29. Número de cursos asistidos.....	84
Tabla 30. Totalización en horas.....	85
Tabla 31. Hace que tiempo lo realizó.....	86

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. La persona en el contexto formativo.....	79
Ilustración 2. La organización y la formación.....	81
Ilustración 3. Tarea educativa.....	83

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el colegio Ateneo, provincia de Loja, periodo lectivo 2012 – 2013”, tuvo como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes.

Su diseño metodológico se basó en la investigación acción, para ello se encuestó a 23 docentes del colegio particular Ateneo. Como resultado principal se determinó la falta de continuidad en la formación académica de postgrado; así como el marcado interés que poseen los docentes por el aprendizaje y dominio de las herramientas informáticas y tecnológicas como instrumento de una enseñanza - aprendizaje acorde a los cambios de la educación del siglo XXI.

Se concluye que los docentes tienen un marcado interés por adquirir un título de cuarto nivel así como mejorar sus conocimientos en el manejo y dominio de las herramientas informáticas y tecnológicas; frente a lo cual, se propone que las universidades otorguen facilidades acordes a las necesidades de los docentes, y a su vez, ofrecer una capacitación que fortalezca el manejo de las herramientas tecnológicas en sus labores cotidianas.

**Palabras clave:** Investigación, docentes, bachillerato, necesidades de formación, postgrados, Tic's, educación siglo XXI.

## **ABSTRACT**

The present investigation titled “Needs of training of the educational of high school, realized in Ateneo’s high school, province of Loja, period 2012 – 2013”, had the general aim to analyze the needs of training of the educational.

His methodological design was based in the action investigation; for this investigation, 23 teachers of the private school Ateneo were asked. Like main result, it determined the fault of continuity in the academic training of postgrad; as well as the marked interest that possess the educational by the learning and command of the computer and technological tools like instrument of an education - learning chord to the changes of the education of the 21st century.

It concludes that the educational has a remarkable interest for purchasing a title of fourth level as well as improve his knowledge in the handle and command of the computer and technological tools; in front of which, proposes that the universities award eases chords to the needs of the educational, And to his time, offer a qualification that strengthen the handle of the technological tools in his daily works.

**KEYWORDS:** Investigation, high school teachers, postgrads, technology, the education of the 21st century.

## INTRODUCCIÓN

La educación en el país a lo largo de la historia, tanto a nivel básico como medio fue descuidada debido a factores sociales y económicos, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios exigiendo a las personas múltiples competencias; como iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Actualmente el estado por intermedio del Ministerio de Educación impulsa varios cursos de formación para los docentes lo que ha generado una amplia expectativa por mejorar sus conocimientos en este sector educativo, las TIC se han convertido en un eje transversal de toda acción formativa donde casi siempre tendrán una triple función como instrumento facilitador en los procesos de aprendizaje.

Por esta razón, en el presente trabajo se refleja un análisis de la necesidades formativas docentes en cuanto a las nuevas demandas de la preparación docente como reto para responder a las necesidades educativas, de formar integralmente al docente en donde la cultura institucional y todo el proceso estén orientados hacia la formación profesional para de esta manera tener una visión de aprendizaje más clara y nuevas perspectivas didácticas para un cambio significativo.

La presente tesis se encuentra estructurada en cuatro capítulos que abordan la teoría y los resultados de manera simultánea.

En el primer capítulo, marco teórico, se define el concepto de necesidades de formación desde diferentes autores, componentes, tipos, factores que intervienen en ella, y también podemos encontrar las necesidades formativas del docente y la educación como realidad y su proyección.

El segundo capítulo, nos ubica ya en el contexto, se indica características del colegio, se define y se analiza el perfil del maestro, se evidencia la formación profesional de los maestros, métodos y técnicas de investigación y también se desglosa una serie de resultados que ayuda a consolidar los resultados que se requiere lograr con este tipo de investigación.

En el tercer capítulo, diagnóstico análisis y discusión de resultados, se contempla los resultados de la investigación realizada en el colegio Ateneo a los 23 maestros de Bachillerato de la ciudad de Loja, acerca de las necesidades de formación.

En el cuarto capítulo, curso de formación, se plantea una propuesta para ser aplicada a los maestros con el propósito de aportar a un cambio significativo en la labor docente y crear alternativas de solución utilizando nuevos recursos como los actuales programas académicos, especialmente en el nivel medio de educación.

En este contexto, la Universidad Técnica Particular de Loja, a través de su maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, promueve la investigación para aportar con resultados positivos al mejoramiento de la educación. Por ello, el presente trabajo investigativo diagnostica las necesidades de formación de los docentes para poder cubrir las carencias encontradas con cursos de capacitación que conlleven a la formación integral del profesorado lo que se verá revertido en los estudiantes en formación.

La formación del profesorado ha sido objeto de algunas investigaciones a nivel nacional e internacional, las mismas se han basado en el diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades, la docencia en la universidad del siglo XXI. Por su parte, la Universidad Politécnica de Madrid, España ha desarrollado estudios sobre; necesidades de formación psicopedagógica para el departamento de métodos de investigación y diagnóstico en educación entre otros.

En el país no se ha realizado un diagnóstico de las necesidades de formación de docentes a nivel secundario, aunque hay evaluaciones de todo el proceso educativo en forma general, así como la evaluación a los docentes que inició en 2009 y generó mucha especulación y resistencia.

Por ello la Universidad Técnica Particular de Loja consciente de la importancia que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, promueve la tarea de investigación sobre la realidad socioeducativa del Ecuador, por lo que se propone un estudio sobre el **“Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato”**.

Esta investigación es de vital importancia porque permite insertarnos en el campo de la investigación, para conocer la calidad de la educación a través de la formación y capacitación de los docentes, también es de carácter trascendental para la UTPL, ya que permite diagnosticar las necesidades de formación de los docentes y poder ofrecer los cursos para una eficiente formación profesional.

La investigación fue factible de realizar gracias al soporte científico de la universidad y a la apertura y acogida de las autoridades y maestros de la institución educativa, en este caso, el colegio particular “ATENEO” de la ciudad de Loja.

Para el colegio Ateneo, ésta investigación tiene importancia porque mide la calidad del establecimiento educativo, para las autoridades, profesores, estudiantes, y la comunidad en general porque invita a mejorar, a generar un cambio en la educación; y sobre todo como investigadora optar por una actitud de cambio; construyendo así un perfil renovado que se aspira conseguir con los docentes de la institución.

En este contexto, los objetivos planteados se cumplen porque se fundamentó teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. Seguidamente, se diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y se diseñó un curso de asunto formativo para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Para la presente investigación se utilizó la investigación acción como diseño metodológico: analítico, propositivo, bibliográfico y de campo, con el objetivo de obtener información que permitió deducir conclusiones y recomendaciones aceptables, para poder brindar una propuesta a la institución.

Con estos antecedentes se invita a revisar el presente informe de investigación que pretende cubrir las necesidades que tienen los maestros de bachillerato en ciencias y que se constituye en un aporte para el mejoramiento de la calidad educativa, fomentando una actitud positiva de mejora, crecimiento y actitud optimista en busca de nuevas estrategias para generar un cambio en la educación para alcanzar los niveles de calidad y la competitividad que la sociedad demanda.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.**

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto.**

En los momentos actuales la educación está en un proceso de cambio y transformación; por lo cual, necesita potenciar y mejorar la calidad educativa y sobre todo es importante que los directivos y docentes se acojan a las nuevas tendencias metodológicas así como también su accionar educativo por medio del diagnóstico de los docentes y de esta forma poder dar respuesta a las necesidades que surgen en el ámbito educativo. Por ello, es necesario partir desde la conceptualización del término necesidad de formación.

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1982) u Witkin (1996) para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes.

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. Desde la psicología se ha conceptualizado la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial (Ferry Gilles, 1997).

Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera. Por tanto, el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimente la institución educativa.

Moore y Dutton (1978; en Dipboye et al., 1994) ofrecen la siguiente ecuación para guiar los esfuerzos en el proceso de detección de necesidades:

Necesidades de formación = Ejecución estándar o deseada - Ejecución presente o actual.



Así la necesidad de formación se considera la diferencia entre las capacidades que son necesarias para desempeñar de forma efectiva las tareas del puesto y las que realmente posee la persona. Estas capacidades humanas son los conocimientos, las habilidades y las aptitudes. Según este planteamiento, el programa formativo se diseña para cubrir el vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado, ideal, normativo o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera.

En conclusión, las necesidades formativas se constituyen en un requerimiento formativo derivado del análisis de la práctica y de la detección de problemas específicos en el desarrollo de ésta.

Se deduce entonces que las necesidades de formación constituyen un pilar básico dentro del proceso formativo, el detectar las carencias o los vacíos en los profesionales dentro del proceso de enseñanza es fundamental para ayudar a mejorar la labor educativa. Es así que las necesidades de formación y actualización deben continuar para interés personal de superación en lo profesional, necesidad imperiosa que se debe enfrentar para cumplir con el objetivo de calidad y calidez como agentes de formación, resultados que se verán revertido en la formación de los estudiantes.

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

Es claro como lo señala Pozo & Menereo e investigadores (1999), el tema de la necesidad de formación de los docentes en los modelos educativos de aprendizaje permanente o como se denomina en este estudio; aprender a aprender que cobra vigencia en las políticas actuales para la educación en general y la de nivel superior en particular. Pero también, es evidente que estos procesos de formación no deben derivarse de conjeturas de quienes toman las decisiones sobre la implementación de estos dispositivos; más bien, todo programa debe tener como antecedente y fundamento el desarrollo de cuidadosos análisis de necesidades ya sean reales, sentidas u orientadas a la oportunidad de uno de los principales agentes de la educación superior, como son sus docentes.

Otras muchas teorías sostenidas por Maslow y Snyderman (1967) relacionadas también con la motivación, parten de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades de existencia, de relación y de desarrollo. McClelland (1951), también desarrolló una teoría motivacional basada en trabajos previos de otros autores y en la distinción de diferentes tipos de necesidades relacionadas con el ámbito personal y laboral de rendimiento, de poder y de afiliación y pertenencia.

Newton (1988) también se basa en el sector afectado como criterio para clasificar las necesidades originadas en los proyectos formativos como:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículum: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades del centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos.

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

- *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.* Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.
- *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.* Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
- *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.* Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el

contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

- *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.* La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

De los diferentes tipos de necesidades anotados anteriormente, se cree que aunque cada tipo puede tener una interpretación distinta, todos persiguen el mismo objetivo, es decir que están encaminados a mejorar el proceso de formación, ya sea individual como colectivamente, es pasar de la situación actual a una superior. Identificar las diferentes necesidades es primordial para luego cubrir las deficiencias y desajustes que el docente enfrenta en el ejercicio de su profesión.

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

La evaluación es parte integrante de nuestra vida, continuamente nos estamos sometiendo a la evaluación porque esto es una parte sensible dentro del proceso educativo. Cuando hablamos de evaluación no es una rendición de cuentas, es hacer una evaluación continua, que sea un proceso integral, en el cual se vea el progreso de los alumnos. No debe pasar un día sin hacer un balance de lo que se hace y como se lo hace, que hace falta por hacer, etc. Y así sucede con todos los aspectos de la vida. Por ello, no es posible pensar y organizar un proceso de enseñanza sin que no esté presente el componente de la evaluación.

Cuando se pretende la excelencia en el desempeño educativo es indispensable continuamente evaluar los procedimientos de enseñanza, de modo que permita adecuar a las necesidades y características del alumnado de manera que satisfagan las expectativas de los educandos. De igual modo los alumnos deben ser sometidos

sistemáticamente a evaluaciones para poder comprobar su evolución, así como la eficacia del propio desempeño profesional.

Chadwick (1990) hace el siguiente planteamiento: "Es importante entender que el propósito de la evaluación formativa es retroalimentar al alumno de su progreso durante el proceso de enseñanza aprendizaje, de tal modo que él pueda ir "formándose", con el fin de alcanzar el máximo número de objetivos en una unidad de aprendizaje (dentro de los límites inevitables del tiempo)". (p.167)

Por eso, es importante que los maestros se adapten a los alumnos para lo cual deben conocerlos, proceder con cada uno si hubiera que reducir toda la psicología educativa a un solo principio que es el factor más importante que influye en el aprendizaje.

También la distinción entre evaluación cualitativa y cuantitativa puede aplicarse al caso de la evaluación de necesidades, en función de los instrumentos empleados en la recogida de información y, por tanto, en la naturaleza de los datos obtenidos y de las operaciones de análisis de los mismos. No obstante, la preferencia por datos textuales es aquí notable, ya que los datos cualitativos proporcionan una mayor riqueza informativa sobre las necesidades formativas (Ketele y Roegiers, 1995)

Estos autores definen la evaluación de orientación como el proceso de evaluación que concluye en una decisión de orientar sea una acción en el seno de un sistema determinado, sea de una persona en función del contexto, de las necesidades, de las características y de los resultados anteriores del sistema o de la persona afectada.

En concreto, el objetivo básico de las evaluaciones de necesidades es delimitar las áreas en las cuales existe un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. Los resultados de las evaluaciones de necesidades son utilizados después para acciones tales como planificación o búsqueda de soluciones para obtener una mejora de la situación.

Por otra parte, la evaluación de necesidades formativas es entendida como una actividad orientada a facilitar la toma de decisiones posterior. Por lo que se adoptaría, un concepto de la evaluación de necesidades que focaliza el hecho de constituir un proceso y no una tarea aislada, su carácter sistemático y planificado, la obtención de información específica

como tarea central, la valoración de las demandas formativas detectadas, y su orientación a la toma de decisiones acerca de acciones remediativas, preventivas o de desarrollo que supongan una mejora de la situación general.

De lo expuesto se deduce que la evaluación de necesidades formativas es de gran ayuda ya que permite recolectar información, para analizarla y obtener resultados, y así determinar cuáles son las necesidades de formación de los docentes, es decir se delimita las áreas donde existe conflictividad para lograr los objetivos propuestos. La evaluación se la debe hacer interna como externa para tener una visión más completa de la problemática existente. Según la información que se recolecte se puede aplicar la evaluación cualitativa como cuantitativa, pero sobre todo la cualitativa porque proporciona mayor información sobre las necesidades y sin olvidar que el tiempo de evaluación debe ser netamente productivo que proporcione información válida del proceso y revele los distintos niveles de aprendizajes mediante el diseño de una evaluación que certifique el logro de las destrezas mediante instrumentos diseñados para este fin, que cumplan los estándares con un nivel de exigencia, rigor y confiabilidad.

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

La formación del profesorado de los niveles no universitarios sigue siendo objeto de estudio e investigación permanente, debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas lo que exige una constante planificación de la figura del maestro y profesor.

Bell (1991) resalta que los docentes demandan de forma generalizada más formación científica y práctica, por lo tanto, menciona algunas percepciones y necesidades que se resumen en:

- ✓ Demandan más formación en la función del maestro como tutor en educación primaria y sobre todo en secundaria en la adquisición de estrategias y técnicas de actuación docente: observación, entrevistas, hábitos de trabajo.
- ✓ En aprender a diseñar, a elaborar proyectos educativos y programaciones bien contextualizados y coordinadas.

- ✓ Saber manejar bien y en el momento idóneo las nuevas tecnologías aplicadas a la enseñanza y el aprendizaje, adquisición de estrategias de investigación en el aula.
- ✓ Saber buscar temas de investigación y en el manejo de métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas.

Camacho González (2005) menciona que la sociedad espera más y más de los futuros profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas como: la formación ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Así pues, los profesores serán evaluados no solo por los niveles cognoscitivos y las habilidades técnicas, sino también, por sus cualidades personales, en el desempeño de su función docente.

El estudio y análisis de las necesidades de formación docente nos encamina a conocer los diferentes aspectos del desempeño profesional, en los que los docentes presentan carencias o deficiencias dando la pauta para generar una adecuada formación y preparación docente que vaya acorde a los requerimientos que la sociedad demanda.

La formación del profesorado de los niveles no universitarios sigue siendo objeto de estudio e investigación permanente, debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas lo que exige una constante planificación de la figura del maestro y profesor.

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

Existen diversos modelos para la realización de un análisis de necesidades, procedentes de diferentes ámbitos de la formación que nos ofrece un conocimiento sobre los mismos.

**Modelo de Rosset** (1996) tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales

1. Situaciones desencadenantes; de dónde partimos y hacia dónde vamos
2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales y sentimientos, causas y soluciones
3. Fuentes de información
4. Herramientas de obtención de datos

Su modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación, y toma como eje central el conjunto del segundo punto, para llegar al rendimiento satisfactorio y deseado.

**Modelo de Kaufman (1987)** desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades.

Al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que parecen los siguientes elementos:

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

Las etapas que señala para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (R.A Kaufman, 1998, pp. 58-59).

- Tomar decisiones de planificar
- Identificar los síntomas de los problemas
- Determinar el campo de la planificación
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores
- Determinar las condiciones existentes
- Determinar las condiciones que se requieren
- Conciliar discrepancias de los participantes
- Asignar prioridades entre discrepancias
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

**Modelo de F. M Cox, (1987)** uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente resume en los siguientes aspectos.

- La institución
- Profesional encargado de resolver el problema
- Los problemas, percibidos por el profesional y por los implicados
- Contexto social del problema

- Características de los implicados en el problema
- Formulación y priorización de metas
- Estrategias a utilizar
- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

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

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones. Además, indica que el currículum no sólo comprende los programas de las distintas materias, sino también una definición de las finalidades de la educación, una especificación de las actividades de enseñanza y aprendizaje, que supone programas de contenido y, por último, indicaciones precisas sobre la manera cómo el alumno será evaluado.

Con el estudio de estos modelos se da respuesta a la necesidad de un nuevo docente capaz de afrontar los retos de los sistemas educativos y adoptar las mejores opciones con la necesidad de incrementar los niveles de calidad e innovadoras que conduzcan a un cambio en la educación.

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

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

Cada medida de transformación dentro de una organización debe ser antecedida por un análisis de la organización. Este análisis nos ayuda a encontrar el área del problema y el mejor camino para mejorar las cosas. Es un proceso educativo que da lugar a nuevos pensamientos y nuevas formas de ver su organización y sus colaboradores. El análisis de la organización no ofrece soluciones mágicas en sí, pero es una herramienta que ayuda los miembros a percibir y compartir su visión sobre la organización.



Maldonado Isabel, Maldonado Marisabel, Bustamante Suleima (2010) expresan: "...hablar de organización supone considerar totalidades integradas por encima de totalidades aditivas; esto es, considerar realidades donde los elementos no son intercambiables entre sí, sino que mantienen una dependencia recíproca y adquieren sentido en función de un todo. Pero además, por su efecto autoevaluativo, aunque los procesos de organización vienen inducidos desde fuera, pueden tener desarrollo propio a partir de procesos de autorregulación interna."(p.77).

Ver la organización escolar, la institución educativa o la escuela, como un sistema social, implica entonces, reconocerla como la agrupación de profesores, estudiantes y miembros de la comunidad en general (personal de apoyo, padres y representantes) que poseen características propias y exige asignarle tanta importancia a la consideración de los elementos que la integran como a sus interrelaciones intrínsecas y extrínsecas. Desde esta concepción, en la institución educativa se distinguen varias dimensiones de análisis; como señala Gairín en (1999).

Al aplicar esta estrategia de análisis organizacional permite apreciar la dinámica de la escuela, conocer lo que los miembros de la organización expresan respecto tanto al contexto organizacional, como al clima escolar y de aula, pues permite identificar necesidades de mejora en la escuela. De igual forma, la organización constituye un insumo fundamental para desarrollar planes de acción dirigidos a lograr mejoras y construir un mejor futuro entre los miembros de la organización.

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

Son muchos los problemas de la Educación que históricamente se ha venido arrastrando; por lo tanto, debe ser una de nuestras mayores preocupaciones debido a que la formación docente se ha tergiversado, se está dando formación en menos tiempo lo cual le resta calidad, y aunque la educación es un problema de todos, el docente es el núcleo y si su formación no es de calidad, la educación no va ser de calidad.

Desde el punto de vista de Morin, E. (2001), las políticas educativas hay que mejorarlas porque no están acordes con la sociedad en la que se está viviendo. El maestro enseña lo que el sistema educativo quiere que enseñe, cuando debería haber una educación más amplia, donde se pueda enseñar a los egresados diversidad de estrategias, concepciones y formas de ver la educación para una aplicación del diseño curricular más consciente.

Se debe tener en claro lo que significa la formación docente y qué características tienen los formadores de formadores, porque nuestro cambio es igualmente importante, si nosotros no tenemos la formación apropiada tampoco podemos tener éxito; nadie puede dar lo que no tiene. La formación implica un compromiso de quienes la orientan y de quienes la reciben.

En este sentido, la formación cobra nuevas dimensiones, ya no se trata de impartir conocimientos y métodos de enseñanza, se trata de una interacción socializada donde todos aprendemos. Por lo tanto, se trata de un cambio más profundo, es decir un cambio en la forma de percibir la realidad, en las creencias, actitudes y valores para facilitar el cambio que necesitamos.

Por esta razón, la educación en el país hay que trabajarla mucho más, hay que vincular la calidad con la equidad, hay que darle oportunidad a los docentes de que se formen en condiciones más adecuadas, hay que mejorar los planteles y tratar de captar más personas con mayor vocación e interés en la educación. El futuro de un país está en la educación de su gente se debe invertir más en el campo educativo, la preparación de los docentes debe poseer un alto nivel tanto académico como personalmente, si se desea entregar excelentes profesionales a la sociedad, de debe mejorar la calidad de los profesores con la capacitación permanente y mejorando sus condiciones laborales, siempre uniendo la calidad profesional con la calidad de vida.

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

Toda entidad educativa debe plantear sus metas a cumplir a corto, mediano y largo plazo para garantizar la correcta toma de decisiones de acuerdo a sus objetivos planteados. Las

metas organizacionales de acuerdo a Vásquez, Ercilia (1996) en proyección de la educación sostiene las siguientes metas:

- ✓ Mejorar las condiciones de trabajo y empleo de los docentes y no solo su formación.
- ✓ Revisar las bases institucionales del sistema educativo como condición para una reforma efectiva de la formación de los docentes.
- ✓ Redefinir el rol del docente tanto en relación a los procesos pedagógicos como a un nuevo modelo de gestión.
- ✓ Exhortar a las universidades a mejorar la calidad de la formación docente que se ofrece a nivel superior.

Con estos antecedentes toda institución conjuntamente con autoridades, docentes y padres de familia deben trabajar en equipo, promover una política de formación integral para lograr el cumplimiento de las metas organizacionales y de esta forma puedan contribuir a una transformación educativa.

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

De acuerdo al artículo Proyección de la Educación, Vásquez Ercilia (1996) los recursos constituyen el patrimonio que dispone el centro educativo para lograr sus objetivos y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases.

- *Recursos personales*; Como el Director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, etc., que son los protagonistas del hecho educativo.
- *Recursos materiales*. Se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, etc., que determinan el espacio escolar.
- *Recursos funcionales*. Llamados también recursos temporales, como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes *actores*, tales como administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación.

En este punto para que una institución funcione a cabalidad se debe aceptar personas con retos, que traigan energía para el presente y futuro, con propuestas, con iniciativas de construir un equipo comprometido y flexible que tenga confianza y respeto por la institución para que no frene el cambio.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo.**

Los administradores de los centros educativos tienen la responsabilidad de ser líderes y entre las múltiples funciones les corresponde tomar decisiones. Ser líder en una institución es ser responsable de la oferta educativa, la comunicación y la organización. Por lo expuesto se considera destacar dos tipos de liderazgo que los directores y rectores de escuelas y colegios respectivamente pueden aplicar. Murillo Javier (2002).

- El líder centrado en las personas; democrático, permisivo, orientado a seguidores, la esencia de este estilo de liderazgo es una sensibilidad hacia los subordinados como personas.
- El líder centrado en las tareas; autocrático, restrictivo, orientado a tareas, socialmente distante, directivo y orientado a estructuras, la esencia del estilo de este líder es una suprema preocupación por la tarea misma y no por los trabajadores como personas.

Así mismo, Agudo Bernal (2001) plantea que actualmente emergen nuevos tipos de liderazgos, entre ellos resalta el:

**Liderazgo afiliativo;** este tipo de líderes se preocupan sobre todo de crear un buen clima social en la organización de forma que la gente se implique afectivamente en los proyectos. Para él es muy importante que sus colaboradores se sientan a gusto en el trabajo porque las relaciones fluidas y, por consiguiente, los conflictos se asumen con ánimo constructivo.

**Liderazgo autorizado;** adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad.

Lo ideal, para llegar a un verdadero liderazgo transformacional es deseable que todo individuo alcance los niveles más altos de liderazgo en bien de sí mismo y de la sociedad

que se desenvuelve porque la sociedad cada vez demanda centros eficaces, escuelas que respondan a las demandas y necesidades actuales de nuestra sociedad.

**El liderazgo transformacional;** es la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa y está centrado en los alumnos y en los profesores.

**El liderazgo educacional:** 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. Agudo Bernal (2001).

Se conoce que 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.

Que el liderazgo sea la facultad de la persona total, como una expresión de algo interior, formado por sentimientos, valores, cultura, dotados de un dinamismo coherente con la personalidad misma y en razón de su fuerza comunicativa y de la intensidad de su posesión sea capaz de generar un cambio, romper esquemas y generar una mejor visión sobre el futuro de la educación.

### **1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano.**

Tomando en cuenta la información publicada en la página del Ministerio de Educación sobre el bachillerato ecuatoriano 2010 es importante mencionar que el bachillerato es el tercer nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior en la ley ecuatoriana del 2001.

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”. Según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

- a. Formar jóvenes ecuatorianos con conciencia de su condición de tales y fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía y la vivencia en ambientes de paz, democracia e integración.
- b. Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento.
- c. Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás.
- d. Formar jóvenes capaces de utilizar y aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos con la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas.
- e. Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás.

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

De acuerdo a la LOEI (art 64) el BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios. Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato se explican a continuación:

En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.

Por otra parte el Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura, la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad, la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. Hoy en día el BGU ofrece una misma base común de conocimientos a *todos* los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, que son capaces de:

- Pensar rigurosamente. Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además, planificar, resolver problemas y tomar decisiones.
- Comunicarse efectivamente, comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender tanto en el idioma propio como en uno extranjero.
- Razonar numéricamente, conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.

- Utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática. Utilizar las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para buscar y comprender la realidad circundante, resolver problemas, tener acceso a la sociedad de la información y manifestar su creatividad, evitando la apropiación y uso indebido de la información.
- Comprender su realidad natural, comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural. Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- Actuar como ciudadano responsable. Regirse por principios éticos-morales, que permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.
- Manejar sus emociones en la interrelación social. Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- Cuidar de su salud y bienestar personal. Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.
- Emprender. Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.



- Aprender por el resto de su vida. Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas.

Como nos podemos dar cuenta el anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida, que los jóvenes logren adquirir la base común de conocimientos y destrezas y así queden habilitados para continuar sus estudios superiores en cualquier especialidad.

#### ***1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI- reglamento a la LOEI – plan decenal).***

La LOEI (2008) desarrolla y profundiza los derechos, responsabilidades y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para su estructura, niveles y modalidades; además, replantea el modelo de gestión así como el financiamiento y la participación de los actores del sistema educativo, con el único objetivo de alcanzar una educación de calidez y calidad, tan ansiada por los ecuatorianos. En ese contexto, el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) asegura que todos los estudiantes accedan al sistema educativo y además impulsa algunos aspectos como:

#### **La escolarización de estudiantes en situaciones de vulnerabilidad**

El Reglamento de la LOEI (2008) define, por primera vez, mecanismos claros y universales para que los estudiantes que estén en situación de vulnerabilidad reciban un trato preferencial en todo el país para su acceso y permanencia en el sistema educativo. Por ejemplo, el hecho de que una persona en situación de vulnerabilidad no tenga un documento de identidad no es un impedimento para acceder a la escuela, porque se aceptan varios otros documentos según el caso. Además, una vez que estén inscritos en un establecimiento educativo, los estudiantes en situación de vulnerabilidad tienen

derecho a un servicio educativo que dé respuesta a sus necesidades educativas especiales.

### **Superar el racismo, la discriminación y la exclusión**

Anteriormente existían programas educativos aislados y poco efectivos que buscaban superar la discriminación en el país. Con el Reglamento de la LOEI, se propone por primera vez una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad. En este contexto, la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, y favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas. Al igual que la LOEI, su Reglamento prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en el currículo nacional obligatorio y en los textos escolares oficiales, en los estándares e indicadores de calidad educativa y en el marco de los procesos de evaluación.

### **Fortalecer la educación intercultural bilingüe**

Antes, el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe estaba aislado del sistema educativo general, con lo cual era difícil garantizar los mismos beneficios a sus estudiantes. A fin de asegurar el derecho a la educación de calidad y con pertinencia cultural y lingüística de todos los estudiantes, la LOEI y su Reglamento establecen que el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe es parte del Sistema Nacional de Educación y está sujeto a la rectoría de la Autoridad Educativa Nacional, en todos los niveles de gestión.

En conclusión estas puntuaciones son parte de las pautas establecidas que conforman la Ley orgánica de educación intercultural, la cual se puso en vigencia con la finalidad de mejorar el campo educativo y beneficiar a los estudiantes, para que tengan una mejor y justa formación, estos reglamentos a pesar de generar muchos cambios en el ámbito educativo solo busca reformar este sector y buscar beneficios tanto para los estudiantes de establecimientos privados como los de establecimientos públicos.

## **Plan Decenal de Educación 2006 - 2015**

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

Para Daulón (2010), el primer desafío que debe cumplir un plan de educación a mediano o largo plazo tiene que ver con la coherencia y consistencia de sus objetivos estratégicos respecto: al marco constitucional vigente en el país, al entorno legal del sector educativo, a los acuerdos internacionales que el país se ha comprometido a cumplir, y a las demandas o necesidades de su población y grupos específicos. Esto hace necesario analizar la relevancia del plan desde tres perspectivas: global, nacional, y local. En este sentido, el Plan Decenal de Educación debe responder a una estrategia de desarrollo del país para el mediano y largo plazo que permita mejorar las condiciones socio económicas del Ecuador y su situación e interrelación respecto a otros países en un mundo globalizado.

El Gobierno Ecuatoriano ha implementado su Plan Decenal de Educación 2006-2015 y su Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2012, mismo que ya ha sido actualizado hasta el 2017, 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.

Son ocho las políticas que se aprobaron en Ecuador del Plan Decenal de Educación y se creó un sistema de evaluación que no solo evalúa a estudiantes, sino también a docentes, la gestión y el currículo”. Además de estos cambios, el informe destaca otros logros, como la ampliación de la cobertura en el nivel de educación general básica, el hecho de que la mayoría de los alumnos está logrando completar los seis años reglamentarios de la

educación primaria, el proceso en marcha para la creación de estándares educativos, y acciones para mejorar la situación docente.

Estos hechos permiten que la ciudadanía se apropie, se involucre y lo apoye directamente, esto será posible si se acompaña el desarrollo de capacidades de los actores sociales que apoyen y fortalezcan la generación de propuestas, mediante el diálogo y la concertación entre la sociedad civil y el Estado.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

Estamos aprendiendo toda la vida y prácticamente en todo momento. Esa es la condición humana que se fundamenta en su capacidad ilimitada de cambio (Bernabéu, J. L. en Colom, A. et al., 2002: 20) cuando el aprendizaje se extiende a numerosos ámbitos de nuestra existencia, la comprensión del mundo y de uno mismo, la formación de la personalidad, la adquisición de los valores y de las distintas morales, la relación social, la convivencia, la expresión de los afectos, la comunicación de ideas, el entrenamiento en la resolución de los problemas o la capacitación para el desempeño profesional o laboral.

Por consiguiente, la detección de necesidades formativas consiste en determinar que personas necesitan formación y que clase de formación requieren. Se considera que una de las fallas de los centros educativos es sin duda el análisis de la persona, es decir, se debe llevar a cabo un programa formativo tomando en cuenta el contexto en donde se desenvuelven.

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

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

La Unesco desde 1989 definió a la formación profesional como

“Todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”.(párr.2)

Actualmente en la mayoría de países se le conoce como Educación y Formación Profesional y cuyo objeto es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida productiva y satisfactoria.

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

Soledad Concha (2011) menciona que la formación inicial es entendida como aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa sistemática y organizada destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en sus funciones.

La formación profesional inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica; incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

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

Está suficientemente demostrado que los cambios y reformas educativas exitosas solo lograrán realizarse teniendo a los profesores como sujetos activos en la construcción del

conocimiento y en las definiciones sobre las políticas y procesos educativos, particularmente si éstos se refieren al desarrollo y fortalecimiento de la profesión docente.

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

Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Según Wenglinsky (2002) al tratar de determinar qué es lo que hacen los mejores docentes, algunos autores han optado por un modelo que considera insumos (preparación del docente) y procesos (prácticas docentes) que llevan a los resultados (la efectividad del docente entendida como los aprendizajes estudiantiles).

En el caso del Ecuador, además de las prácticas que la investigación señala como efectivas, existen desempeños docentes que se identifican como muy importantes dados los objetivos del país que se señalan en la Constitución y la Ley de Educación, y además, que los docentes, directivos, padres y madres de familia y estudiantes ecuatorianos han señalado como elementos importantes a considerar.

A través de estos mecanismos, la UNESCO contribuye a fortalecer el papel de los docentes como protagonistas fundamentales del cambio educativo. Por esta razón, las políticas educativas de los países andinos, deben buscar las condiciones para su desarrollo integral, desde la formación inicial hasta el servicio profesional en distintos ambientes laborales incluidos los de la escuela.

Es necesario tomar en cuenta que la vida es un transcurso en el cual se transforma y se supera día a día; muchas de las personas eligen quedarse en el hoy sin pensar seriamente en el mañana y no buscan superarse profesionalmente, lo que va afectando y desintegrando su desarrollo profesional puesto que el conocimiento es una parte sumamente importante en cada persona, se debe tomar en cuenta que entre más se aprende mayormente es la transformación de manera profesional y que para ello es necesario conocer el objetivo que se tiene como persona así como las habilidades con las que cuenta para poder desarrollarse en la vida laboral-profesional.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

El programa Educación y Formación Técnica y Profesional, EFTP, tiene como objetivo contribuir a entregar a los estudiantes los conocimientos necesarios para desempeñarse en una especialidad de apoyo a nivel profesional o insertarse en el mundo laboral.

El objetivo específico del programa de la formación técnica expresa:

*"La oferta educativa de los colegios técnicos está fortalecida mediante la actualización curricular y una mejor inserción con el mundo laboral" objetivo que se orienta a una mejora de las competencias profesionales de los jóvenes que se forman en los bachilleratos técnicos y una estrecha vinculación entre la educación y la formación técnica profesional, el fortalecimiento de las prácticas en la empresa, y la necesidad imperiosa de que los proyectos educativos se adapten a las necesidades e intereses de los jóvenes." (ministerio de educación del Ecuador, 2013)p.69*

*En conclusión, la educación técnica tiene como misión la formación de Técnicos Superiores con habilidades, competencias y capacidades de alto nivel adecuadas a las demandas sociales, a los avances científicos y tecnológicos y a los requerimientos productivos para un buen desempeño en el campo profesional. Entre sus prioridades figura el uso de tecnologías de información, comunicación, etc. Actividades vinculadas al mundo tecnológico y con esta formación se aporte a la productividad y competitividad de un país.*

### **1.2.2.2 Formación Continua.**

La formación continua se realiza en coordinación con el Sistema Integral de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe) del Ministerio de Educación y contempla programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

Para Torres Rosa (2006), la formación continua está 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.

Se habla de formación profesional continua para referirse a la formación no reglada dirigida a la población que ejerce una actividad en el mundo laboral.

Estas enseñanzas nacen de las necesidades de cambio de la sociedad, la repercusión de las nuevas tecnologías en la reestructuración del mundo laboral, el impacto de las comunicaciones, la modificación de los procesos productivos, la amplitud de los conocimientos, la información disponible, el reto de la competitividad, la tercerización de la sociedad, repercuten, entre otras cosas, en el mundo de las profesiones y crean la necesidad de adaptarse a nuevos perfiles profesionales.

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

Los nuevos planteamientos de la enseñanza y del aprendizaje han supuesto una re conceptualización del papel didáctico del profesor, que pasa de ser "el que enseña" a ser "el que facilita el aprendizaje" (Zabalza, 1999), en ese contexto, el profesor pasa a ser el que muestra una enseñanza y una conducta encaminada a facilitar las tareas de aprendizaje de sus alumnos. En esa facilitación va a intervenir no sólo su formación profesional, sino también su formación humana.

Todo ello amplía el campo semántico de la Didáctica, Profesor y Didáctica tienen que vérselas con el tratamiento de los contenidos y acciones externas previas a los procesos de aprendizaje y también ha de ser técnico en la estrategia de facilitación de aprendizaje para que los alumnos adquieran su propia estrategia de adquisición de conocimientos, procedimientos y valores que son los aspectos del contenido establecidos en los actuales Diseños Curriculares.

La influencia de los profesores en la calidad de la enseñanza y, como consecuencia, en la calidad del aprendizaje de los alumnos, es tan importante que su formación inicial y su perfeccionamiento continuo es preocupación prioritaria de la investigación didáctica. En efecto, casi todos los paradigmas de investigación toman como objeto al profesor, bien



desde el punto de vista de sus características antes de entrar en el aula y dentro del aula centrado en el pensamiento, actitudes, creencias y valores de los profesores.

El profesor va a influir en el proceso formativo de sus alumnos a través de su formación profesional inicial y continua y su formación humana, es decir, la clase de persona que sea, si bien el resultado de su actuación va a estar mediatizado, como es lógico, por los procesos cognitivos y afectivos de los alumnos, por sus contextos de procedencia y, además, por el contexto en el que se lleva a cabo su labor profesional. Hoy en día los alumnos prefieren a los docentes cálidos, amistosos deseosos de ayudar y comunicativos, y al mismo tiempo ordenado, capaces de motivar y de mantener la disciplina; es decir, ternura con firmeza.

Según Latorre (1992), la vía relacional de influencia del profesor es la que ejerce a través de su personalidad y su manera de relacionarse con los alumnos; ésta vía, es fundamental en todos los niveles del sistema educativo, sobre todo en los de Infantil y Primaria, si bien ambas, la técnica y la relacional, son complementarias y han de darse conjuntamente en un buen profesor, explicar bien no sólo los contenidos de los diferentes temas, sino todo lo que facilite al alumno su aprendizaje y, como consecuencia, la adquisición de conceptos, procedimientos, y actitudes valores y normas, que lo desarrollen como persona en el sentido más amplio del término comprometiéndose en la creación de un clima relacional que favorezca la comunicación en todas las direcciones, estando siempre dispuesto a oír a los alumnos en sus problemas, ayudándoles a resolverlos, y conociendo sus intereses, para conseguir interesarlos permanentemente por el estudio y por los valores de todo tipo.

Según Rosenshine (1993) las estrategias que mejoran el aprendizaje de los alumnos son:

- ✓ Proceder a pequeños pasos, pero siempre a ritmo rápido.
- ✓ Usar gran número de cuestiones de bajo nivel de abstracción y también de actuaciones directas por parte de los alumnos.
- ✓ Utilizar los refuerzos y las estrategias del feed-back con los alumnos, sobre todo cuando sus respuestas son correctas pero dubitativas.
- ✓ Asegurarse de la implicación de los estudiantes cuando están trabajando en sus pupitres.

Frente a lo expuesto se considera que la formación del profesorado, es base fundamental para impartir una educación de calidad en los estudiantes. El docente no sólo debe poseer conocimientos académicos, sino también una sólida formación personal, ya que ellos son multiplicadores de sus principios. Los profesionales que se entregue a la sociedad dependerán en gran parte de los maestros que hayan tenido a lo largo de vida estudiantil. El docente no debe ser un emisor de conocimientos, sino también un receptor, de manera que fortalezca el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Los docentes son uno de los factores más importantes del proceso educativo. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son algunas de las preocupaciones centrales del debate educativo que se orienta a la exploración de algunas claves para lograr que la educación responda a las demandas de la sociedad actual en armonía con las expectativas de las comunidades, las familias y los estudiantes.

El desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores, sin embargo, en la actualidad hay consenso acerca de que la formación inicial y permanente de docentes es un componente de calidad de primer orden del sistema educativo.

Según Torrecilla Javier (1998) no es posible hablar de mejora de la educación sin atender el desarrollo profesional de los maestros por lo tanto:

- La capacitación profesional de los docentes en el ámbito educativo es un requisito previo tanto para la calidad de la educación como para el progreso social.
- La enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida. Esto significa que, entre otras cosas tienen que entenderse como elementos integrantes de la formación docente: el reclutamiento de quienes hayan culminado la secundaria completa o tengan calificaciones equivalentes antes de iniciar su formación como docentes, una formación inicial a nivel universitario previa al ejercicio profesional, una fase de inducción o introducción a la carrera y el desarrollo profesional de los docentes a lo largo de su vida profesional.

- La condición de los docentes está en declive en todo el mundo. Es de crucial importancia detener esta tendencia para que la carrera docente sea lo más atractiva posible a los mejores estudiantes.
- La formación docente debe incluir el conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías.
- Es particularmente importante que los docentes aprendan, como parte de su formación inicial y a lo largo de su carrera, a trabajar en equipo con sus colegas y el resto del personal.
- Los conocimientos y las aptitudes que requieren los docentes se pueden identificar en cuatro campos.
- Conocimientos y aptitudes para enseñar. Formación en la teoría y práctica pedagógica. Formación en las tareas que conforman las aptitudes necesarias para el docente de hoy en día: el trabajo como miembro de un equipo educativo, el contacto con los padres y las instituciones locales, las actividades de investigación activa, la participación en la organización y la conducción de un establecimiento, entre otras.
- La formación en una amplia gama de actitudes, conocimientos y habilidades que no forman parte directamente de las materias a enseñar pero que son parte necesaria e integral de toda educación. El uso adecuado de las ciencias de la computación y las tecnologías modernas de la comunicación; los derechos humanos; la igualdad entre los géneros; las condiciones socioeconómicas y de pobreza; la integración del discapacitado; el multiculturalismo; las acciones en contra de las drogas; la información sobre el SIDA, la discriminación; los problemas del medio ambiente; la ética profesional; las relaciones internacionales.
- El conocimiento del desarrollo fisiológico y psicológico del niño, el adolescente y el adulto de ambos sexos, el conocimiento en las ciencias educativas, por ejemplo la pedagogía, la psicología y la sociología educativas.

Para Alidou (2000); Gay y Howard (2000); Weisman (2001), es muy importante tanto para maestros experimentados como principiantes apoyar y promover lo siguiente:

- Conocimiento pedagógico general; es decir, esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.

- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.
- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del currículo y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.
- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales.

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

La enseñanza representa una de las profesiones más nobles existentes en la actualidad, requiere a más de su vocación ciertas características que procure hacer interesante la

enseñanza y disfrutar de lo que hace, ante esto, es importante y sano enunciar las características del buen docente. Vaillant y Rossel (2006)

- Los mejores maestros de este siglo deberían ser verdaderos mediadores, facilitadores y comunicadores. El aula debería ser un centro de comunicación en donde no se valore únicamente al que responde, sino todo lo contrario, donde se estimule a la pregunta, a la investigación, a la creatividad.
- El acompañamiento propositivo es vital en todo proceso de aprendizaje. El buen maestro sabe que es un acompañante y que de la fuerza de su palabra, de su confianza y de su capacidad dependerán -en un alto porcentaje- no una buena calificación sino todo el presente y el futuro de sus estudiantes.
- Los mejores maestros tienen buenos perfiles académicos. Tienen, sin lugar a duda, un mejor desenvolvimiento con sus estudiantes, colegas, autoridades y comunidad. Y, pese a las escasas posibilidades de los maestros, es casi siempre común encontrar al buen docente que busca cursos, talleres y que, incluso, deja de lado ciertas responsabilidades personales con el fin de prepararse mejor profesionalmente.
- Cada ser humano es un mundo diferente, y por ello los mejores maestros tienen absolutamente claro el objetivo: hacer de su clase un espacio donde se trabaja la formación de cada ser humano por sobre la transferencia de información.
- Los mejores maestros saben que si los objetivos grupales son importantes, nunca se puede llegar a ellos si no se parte de las necesidades, intereses y problemas por resolverse de cada estudiante.

En conclusión, el buen docente se preocupa en formar excelentes seres humanos, más que buenos profesionales, disfruta de lo que hace, no le interesa preparar a un estudiante solamente en lo cognitivos sino también en valores. Prepara al estudiante para que aporte a la sociedad y para la vida. El verdadero maestro tiene conciencia de que el mejor y casi único proceso de paz que vale la pena es educar y sentirse orgullosos de ser maestro.

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

La profesionalización de la enseñanza y la formación de profesores se fundamentan en varias razones, para Torres, R.M (1997); la primera está en la percepción de severas deficiencias dentro de los modelos tradicionales de formación de profesores, tanto el modelo de Escuela Normal para formar a los profesores de enseñanza primaria, como el modelo subyacente a la tradición académica en el caso de los profesores de secundaria.

La segunda razón se apoya en la fuerte necesidad de mejorar y reformar la educación para cumplir con los nuevos retos que debe enfrentar la educación en una sociedad en constante cambio. En tercer lugar presenta la creencia en los beneficios de la modernidad la potencialidad del conocimiento científico y las prácticas educativas validadas científicamente como fórmula para mejorar la educación, así como la formación de profesores como condición necesaria para la mejora de educación. Por último, diversos factores sociológicos –irrupción de las TIC, creciente inmigración, desarrollo económico, etc., presionan en la línea de transformar la profesión educativa.

Navarro (2003) considera que la formación docente es una labor constante, con responsabilidad y compromiso en donde se capacita a los docentes para formar, guiar y trabajar con los educandos, la cual está llena de recompensas. Además se observa que el concepto tradicional de la enseñanza como transmisión de conocimiento o como profesión artesana se está quedando obsoleto. Existen sólidos argumentos para pensar que estas concepciones deben ser reemplazadas por otras concepciones más dinámicas, orientadas a un nuevo profesionalismo en general y un profesionalismo pedagógico en particular. La organización escolar, los métodos y las destrezas de enseñanza deben ser revisados periódicamente debido por un lado a que la información se hace más accesible gracias a las Tic's, y por otro, las demandas sociales sobre la educación hacen que la enseñanza sea una tarea compleja y con más retos.

Ser un profesional de la educación hoy en día significa elevar a un compromiso de vida, la investigación de la práctica va más allá del desarrollo de rutinas profesionales, habituales y deseables en todas las profesiones, los docentes necesitan implicarse en las diferentes clases de reflexión necesarias para aprender y cambiar, el compromiso de los profesores con su trabajo incrementa a su vez el compromiso de los alumnos; así, los profesores con

entusiasmo por la labor docente trabajan más para hacer el aprendizaje significativo a sus alumnos, especialmente para los que tienen más dificultades o falta de motivación.

En referencia a un trabajo de Benedito, Ferrer y Ferreres (1995) en el que definen que muchos profesores comienzan sus carreras con un sentimiento de que su trabajo es socialmente significativo y que podrá deparar grandes satisfacciones, este sentimiento se pierde en las inevitables dificultades de la enseñanza, entremezclando temas personales, presiones sociales que engendra un sentimiento de frustración. Así, el desarrollo de la carrera normalmente se acompaña por un sentimiento de insustancialidad e intrascendencia, muchos profesores a partir de la mitad de su vida profesional están desencantados y marginalizados del aprendizaje, olvidándose de que su mayor prioridad es el bienestar de sus alumnos.

Por otra parte, muchas de las oportunidades de formación de corto alcance que se ofrecen a los docentes, no colman las expectativas motivacionales e intelectuales de los profesores. No conectan con los propósitos esencialmente morales y sociales que están en el corazón de su profesionalismo, ni con el compromiso emocional de los profesores que buscan una mejora de la calidad del aprendizaje de los alumnos en circunstancias cambiantes. No tienen en cuenta que el compromiso emotivo de los profesores y su conexión con los estudiantes, positiva y negativamente, activa y articula todo lo que hacen.

La enseñanza implica una inmensa labor emocional, y esta clase de tarea necesita una coordinación de mente y sentimientos, que a veces surge de la propia identidad de las experiencias e historias de vida que forma parte esencial del diario vivir.

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

Para Mtra. Leticia Tamayo S. y Mtra. Laura Peñaloza S (2005), el docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo.

Partiendo de la consideración socializadora de la educación escolar, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral.

Por otra parte, capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar maestros con el conocimiento y habilidades necesarias para cumplir con su labor de una forma eficiente y eficaz.

En conclusión, la capacitación tiene que ser aplicada de manera permanente, debe haber un cambio de paradigmas, un mejoramiento, optimizar los recursos en función de mejorar los procesos de enseñanza – aprendizaje porque educación que no transforma no es educación.

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

El plan decenal 2009-2015, obligó a los docentes a transformaciones sociales en donde la tarea educativa no es solo impartir conocimientos aislados sino ofrecer al estudiante herramientas para que construya su propio conocimiento.

En los últimos años, la educación ha sido prioridad del estado ecuatoriano enrumbando a una exigencia académica y que conlleve al desarrollo sustancial del Ecuador.

Como lo expresa Tedesco (1996), el aprender a aprender es uno de los pilares de la educación del futuro: “Hoy en día lo que una persona aprende en su vida escolar no le va a servir para su vida profesional, deberá renovar sus conocimientos permanentemente”. Toando en cuenta este texto se ve la importancia del análisis de la tarea educativa con educadores dispuestos al cambio y a actualizarse de manera continua.

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

Partiendo del ensayo “La función directiva y el gestor educativo” propuesto por Correa Sonia, Álvarez Angélica y Amanda Correa de U, (2009), manifiestan que la función del gestor educativo es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles,



facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Por otra parte, Kotter (1997) manifiesta que el gestor educativo tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad a los ciudadanos para mejorar sus condiciones de vida e incidir en el desarrollo local, regional o nacional. En el caso del sector educativo, la creación de valor público se evidencia en la prestación de un servicio educativo de calidad, que contribuye a la formación política, democrática y participativa de los ciudadanos para la construcción del proyecto de Nación y, que responde además, a las necesidades e intereses de la comunidad educativa y del entorno.

Resumiendo, el gestor educativo debe tener la capacidad de que una institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados en beneficio de la comunidad.

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

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

Esta afirmación inicial, que puede resultar muy rápida, tiene consecuencias importantes:

“El docente como un responsable del polo de la enseñanza incide en ella desde lo pre-interactivo, lo interactivo y lo post-interactivo. Es decir, su influencia afecta a los procesos de planificación, de desarrollo práctico de su acción y de la evaluación de la misma en el aula. Tales procesos, quedan afectados por otros factores más amplios y envolventes de la función docente, cuales son el contexto específico de la institución educativa y el contexto”. (p.316)

Por tanto, el docente es un elemento constitutivo e imprescindible clave de la calidad de la enseñanza y de la educación en general. No hay duda sobre la influencia de su actuación en los resultados educativos, rendimiento académico, actitudes, motivación, etc.; así nos lo han demostrado las investigaciones en las últimas décadas. Sin embargo, sabemos

que no hay una relación unívoca y directa entre resultados logrados por los alumnos y la actuación docente.

En este sentido como menciona Bueno Ruiz carne (2001), no se puede atribuir al profesor toda la causación de tales resultados educativos, sino que él mismo es un solo factor más en el sistema de factores explicativos de los mismos. De ahí que no podamos tampoco atribuir toda la responsabilidad al docente a la hora de mejorar la enseñanza. Sin embargo, sí que asumimos que ningún cambio para la mejora de la enseñanza puede realizarse sin su participación ni sin su intencionalidad transformadora.

Tomado del artículo de la “Revista Iberoamericana de la Educación”. Se da la paradoja que disponiendo de suficiente información sobre la incidencia del docente, gracias a los estudios realizados sobre su actuación, exista una falta de correspondencia entre ésta y la mejora en los planteamientos formativos del profesor y su desarrollo profesional.

Por otra parte, también se observa, que los adelantos tecnológicos y el mejoramiento de los recursos no han incidido en el cambio de la función y roles docentes. Con esto se puede inferir que se prescinde de elementos capaces de incidir más en planteamientos innovadores, y no seguir agarrados como náufragos al inmovilismo y a los estilos tradicionales de enseñanza. Tejada José (2001). Además, hoy no se asume que el profesor sea un mero ejecutor en el desarrollo curricular, sino que es un mediador más entre el curriculum y la situación real en la que se desarrolla. Esto quiere decir que el docente interpreta y redefine la enseñanza en función de su conocimiento práctico, de su manera de pensar y entender la acción educativa.

Es importante recalcar que la acción del docente es realmente importante dentro del aprendizaje del educando debido que el profesor es un agente activo ante el programa que le proporciona la institución. De manera general, las funciones que el docente desempeña corresponden a ofrecer al alumnado un entorno de aprendizaje favorable, cuidar y favorecer las relaciones humanas ejerciendo un compromiso con la institución en la que trabaja.

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

El niño aprende todo el tiempo acerca del entorno en el que vive y en el cuál se desarrolla. Al entrar a la escuela aumentan las relaciones sociales del niño, sin embargo el ambiente familiar sigue influyendo de manera determinante en su personalidad. Las relaciones entre los integrantes de la familia establecen valores, afectos, actitudes y modos de ser que el niño va asimilando desde que nace. Por eso, la vida en familia es un poderoso medio educativo y la escuela es quien complementará la labor de aprendizaje.

Para Vigotsky,(1926) la familia no es exclusivamente educativa, pero es considerada la primera agencia de socialización formal del niño, por su insustituible función pues es el primer transmisor cultural y social, formando los sentimientos, las actitudes y los valores, es dentro de la familia donde aparece la socialización primaria, en donde el niño adquiere las primeras capacidades intelectuales y sociales como por ejemplo; aptitudes tan fundamentales como hablar, convivir con diferentes personas de diferente edad, empezar a distinguir lo que está bien de lo que está mal, comprender algunas normas que regulan las conductas dentro de los diferentes contextos, y juega el papel más crucial en la constitución de su identidad.

Las personas se enriquecen cada vez cuando se relaciona con los demás y adoptan nuevas formas de actuar, pensar, etc. especialmente los niños tienden a ser como las personas a su alrededor ya sean de su familia o de la sociedad.

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

En el marco de la globalizada sociedad de la información, Marquès Graells (1999), las corrientes pedagógicas actuales de tipo socio - constructivista y las nuevas posibilidades simbólicas, comunicativas, didácticas, organizativas y para el proceso de la información que abren las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, no solo propician un cambio en los tradicionales papeles docentes sino que también los estudiantes se deben enfrentar al uso de nuevas técnicas y pautas de actuación. Así, y en consonancia con las nuevas competencias que deben adquirir actualmente el rol que se espera que

desarrollen los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje en base al artículo de Vera Vilca (2006) titulado: "el rol y función del estudiante dentro de la metodología de enseñanza aprendizaje" sugiere las siguientes funciones:

- Usar las TIC para procesar la información y como instrumento cognitivo que puede liberarle de determinados trabajos de rutina y potenciar sus procesos mentales.
- Aprovechar las nuevas fuentes de información y recursos. Utilizar la información y los nuevos recursos para el aprendizaje que ofrecen los "mass media" y las nuevas tecnologías (Internet, CD, DVD...), desarrollando estrategias de exploración, búsqueda sistemática, almacenamiento, estructuración y tratamiento (análisis, síntesis...), valoración y aplicación de la información.
- Aprender en la red. Aprovechar los nuevos entornos virtuales de aprendizaje, que en algunos casos son gratuitos, para la formación.
- Observar con curiosidad. Observar el entorno (real y virtual) atentamente y con curiosidad. Armonizar lo conceptual y lo práctico.
- Trabajar con método, siguiendo un plan que contemple objetivos, tareas a realizar y temporalización de las mismas.
- Buscar causas y efectos, y saber relacionarlas. Investigar. Elaborar y verificar hipótesis y aplicar estrategias de ensayo-error en la resolución de los problemas y en la construcción de los propios aprendizajes.
- Estar motivado y perseverar. Trabajar con intensidad y de manera continuada. Desarrollar la autoestima, el afán de superación y la perseverancia ante las frustraciones.
- Actuar con autonomía. Actuar con iniciativa para tomar decisiones. Aceptar la incertidumbre y la ambigüedad.
- Responsabilizarse del aprendizaje y auto dirigirlo, elaborando estrategias acordes con los propios estilos cognitivos que consideren el posible uso de diversas técnicas de estudio y materiales didácticos. Conocer y asumir los posibles riesgos (tiempo de dedicación necesario, materiales que deben conseguirse...) que impliquen las decisiones que se tomen.
- Aceptar orientaciones del profesor. Interactuar con el profesor y atender sus indicaciones: tareas, orientaciones, ayudas, etc.
- Utilizar diversas técnicas de aprendizaje: repetitivas (memorizar, copiar, recitar...), elaborativas (relacionar la nueva información con la anterior, subrayar, resumir,

esquematisar, elaborar diagramas y mapas conceptuales...), exploratorias (explorar, experimentar, verificar hipótesis, ensayo-error...) y regulativas o meta cognitivas (analizar y reflexionar sobre los propios procesos cognitivos)

- Trabajar de manera individual y colaborativa. Alternar el trabajo individual con el trabajo grupal. Interactuar con otros compañeros, compartir preguntas y opiniones, tanto presencialmente como por Internet. Valorar y respetar ideas ajenas.
- Negociar significados. Dialogar y negociar los significados de las nuevas informaciones (consigo mismo y con otros). Saber escuchar, explicar y persuadir.
- Pensar críticamente. Actuar con pensamiento crítico y reflexivo. Practicar la meta cognición y la autoevaluación permanente.
- Ser creativo y estar abierto al cambio y a nuevas ideas para adaptarse al medio y buscar nuevas soluciones a los problemas. Crear y diseñar materiales.

Se concluye que los diferentes gestores que forman parte primordial del proceso de enseñanza aprendizaje desempeñan un rol muy importante en el campo de la educación; el gestor educativo realizará una buena planificación para hacer de la educación más competitiva, el docente con su experiencia y conocimiento preparará a los estudiantes para la vida, la familia como es la primera escuela de formación incide gran parte en este proceso de formación inculcando valores y principios y finalmente el estudiante que se nutre de conocimientos y de las mejores herramientas para un alto desempeño profesional.

#### ***1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.***

Roald Hoffmann y Sandra Y. McGuire, (2009) mencionan que: enseñar y aprender es una estrategia que funciona. Durante más de cuatro décadas, nuestros alumnos nos han enseñado y nosotros a ellos. Mientras luchábamos para ser mejores profesores, hemos desarrollado y tomado prestadas un buen número de estrategias que creemos que han sido eficaces. Hemos comprendido que aprender y enseñar son dos reactivos en la combustión de una misma llama, cada uno alimenta al otro.

Es por esto que la labor del maestro debe ser cada vez más tutorial, ofrecer un mejor acompañamiento, el maestro como la palabra lo dice está llamado a la contribución de

mejores personas que propicie la realización de aprendizajes que requiere la sociedad actual.

Ante lo expuesto, los sistemas educativos si pretenden formar profesionales que puedan poner en práctica los cuatro pilares fundamentales planteados por la Comisión Internacional sobre Educación en el siglo XXI, UNESCO (2011) que se detallan a continuación:

1. Aprender a conocer; que significa adquirir instrumentos de comprensión que es poseer una cultura general con conocimientos básicos de temas específicos; es decir, que incorporen nuevos saberes a los ya conocidos y establecidos.
2. Aprender a Ser; que potencialicen las capacidades a fin de lograr un crecimiento integral para que aprendan a tomar decisiones responsables, que tengan un buen equilibrio personal y adquieran grandes valores.
3. Aprender a convivir; que es vivir en sociedad y respetar las normas que existen, que tengan la capacidad de entenderse unos con otros, que aprendan a respetar los puntos de vista de los demás y realicen proyectos para el bien de todos; por esta razón, el nombre de la segunda unidad : “El respeto comienza conmigo”.
4. Aprender a Hacer, que significa ser competentes en lo que hacen, que puedan hacer frente a las situaciones cotidianas, que resuelvan problemas, que trabajen en equipo, que encuentren nuevas maneras de hacer las cosas.

Por último, hay que reconocer que los estudiantes tienen diferentes estilos de aprendizaje, igual que tienen diferentes personalidades, los estudiantes deben aprender de sí mismos cuáles son sus preferencias con el fin de mejorar su proceso de aprendizaje y convertirse en estudiantes más eficientes. Los profesores también tienen que reconocer que hay diferentes maneras de aprender y deben tratar de explotar toda una variedad de estrategias de enseñanza en sus clases en la línea de toda la variedad de estilos de aprendizaje posibles de sus alumnos para lograr el éxito deseado entre todos.

### **1.3 Cursos de formación**

Los cursos de formación en base a las necesidades y deficiencias repercuten de manera muy positiva en el proceso de enseñanza aprendizaje. Es por esto que el planteamiento

de cursos de formación promueven el mejoramiento y fortalecimiento de la tarea educativa.

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

Para Torres del Castillo (2007), la formación del profesorado es uno de los puntos que debe ocupar un lugar fundamental en la construcción del currículo, en la actualidad existe una mayor conciencia de lo que significa; bien pueden existir las reformas en las estructuras de lo que se debe enseñar, pero si esto se haya desvinculado de lo que el profesor debe conocer y de la dignificación de su labor, estas modificaciones por más bien intencionadas y fundamentadas que sean, se quedarán en la letra muerta o, peor aún, generar resultados antagónicos a lo planeado.

Es por esto que los profesores deben ser los interlocutores de los cambios educativos; son los y la renovación pedagógica. Por otra parte el término de desempeño profesional se refiere al carácter y la calidad del quehacer y práctica docentes de acuerdo con ciertos criterios y pautas que se valoran como un buen desempeño, dentro de determinados estándares. Sin embargo, no pocas veces las prácticas docentes destinan poca reflexión y análisis respecto a estos aspectos y esto genera que se repitan los procedimientos convencionales fincados en el supuesto de que el aprendizaje es ante todo el simple registro y repetición de la información vertida por el maestro o en el libro.

Por lo anterior, es muy importante entender cuál es el papel de los formadores; fundamentalmente es ayudar a los estudiantes a “aprender a aprender” de manera autónoma en esta cultura del cambio y promover su desarrollo cognitivo y personal mediante actividades críticas y aplicativas que teniendo en cuenta sus características, les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a una recepción pasiva y memorización de la información.

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

La sociedad actual espera que el docente del siglo XXI se aleje de la visión tradicional del profesor como mero transmisor de contenidos. En su lugar, se debe potenciar cursos de

formación que influyan positivamente en la marcha institucional como menciona González M.V (2007)

- ✓ Prestigio Institucional por la experiencia y calidad de los maestros.
- ✓ Facilita un cambio de actitud.
- ✓ Aumenta la autoestima y la satisfacción del personal.
- ✓ Mejora la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo.
- ✓ Motiva al docente a la actualización continua.
- ✓ Se generan ideas nuevas y, frecuentemente, surgen nuevas soluciones.
- ✓ Facilita que las tareas rutinarias de cada día se vean desde una nueva perspectiva.
- ✓ Permite a la dirección conocer a sus trabajadores, qué sienten, qué inquietudes tienen y qué conocimientos ocultos poseen.

Entre los inconvenientes se puede notar lo siguiente:

- ✓ Cursos no acorde a las necesidades.
- ✓ Capacitadores no muy preparados.
- ✓ Propuestas del ministerio de educación con cursos con temas muy generales que no satisfacen de acuerdo a las necesidades.
- ✓ Docentes renuentes a la capacitación.
- ✓ Temor en la adquisición de nuevas herramientas tecnológicas.
- ✓ Falta de familiaridad con los temas del curso.

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

Más allá de la herramienta existen algunos pasos que se debe seguir a la hora de diseñar un curso de formación. Merrill, M.D (2009) menciona:

Tenemos que empezar a desterrar el empezar por “lo que debe incluir el curso” y centrarnos fundamentalmente en “aquello que queremos que nuestros alumnos aprendan”. Debe ser un aprendizaje continuo y dirigido, con la finalidad de que todo el mundo sepa seguir un buen camino. Todo lo que signifique diversificación previa en su diseño está abocado a un contundente fracaso. Establezcamos unos



parámetros básicos para el alumno, unas guías fáciles de seguir y un camino lo más dirigido posible con diferentes sendas en función de las dificultades que presenten los formados en adquirir esos aprendizajes”. (p.9)

En conclusión, es muy importante tomar en cuenta el proceso de planeamiento de las competencias y contenidos a desarrollarse, así como el proceso de diseño de las actividades de aprendizaje y la elaboración de los contenidos de aprendizaje

Fernández y Puente (1990) definen la planificación como "la acción que posibilita poner en situación concreta un proyecto de enseñanza"(p. 20). Para ello el educador tiene que tomar una serie de decisiones que le ayuden a organizar, ejecutar y controlar una actividad didáctica determinada, en un contexto determinado y con un grupo de alumnos concretos.

Es así que, una adecuada planificación permite, tanto al alumnado como al profesorado, tener presente lo que se espera conseguir de una actividad formativa; cómo y cuándo, de manera que ambas partes puedan hacer seguimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje. Para el profesorado, una adecuada planificación implica un proceso de preparación previo y un proceso de toma de decisiones sobre diferentes aspectos que se deben considerar en toda actividad formativa.

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

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

lurcovich, Patricia (2011) menciona; “mejorar la calidad de la formación del profesorado es un objetivo importante para los sistemas educativos si se desea avanzar más rápidamente hacia el cumplimiento. Los cambios en la educación y en la sociedad plantean nuevas demandas a la profesión docente. Por ejemplo, además de impartir conocimientos básicos, cada vez se pide más a los docentes

que ayuden a los jóvenes a aprender de forma plenamente autónoma mediante la adquisición de competencias clave, en lugar de memorizar información; se les pide que desarrollen planteamientos de aprendizaje más colaborativos y constructivos y se espera de ellos que, más que formadores que imparten ex cátedra, sean intermediarios y gestores en el aula". (p.46)

Además, actualmente las aulas presentan mezclas más heterogéneas de jóvenes de distintas procedencias y con distintos niveles de capacidad y de discapacidad. Estos cambios exigen que los profesores no sólo adquieran nuevas capacidades y conocimientos, sino también que los desarrollen continuamente.

Para dotar al profesorado de los conocimientos y competencias necesarios para sus nuevos papeles, es necesario que cuente tanto con una formación docente inicial de alta calidad como con un proceso coherente de desarrollo profesional continuo que mantenga a los profesores actualizados en relación con las capacidades necesarias en la sociedad basada en el conocimiento.

Al igual que en cualquier otra profesión moderna, los profesores también tienen la responsabilidad de ampliar los límites del conocimiento profesional mediante un compromiso con la práctica reflexiva, mediante la investigación y a través de una participación sistemática en el desarrollo profesional continuo desde el principio hasta el final de sus carreras. Los sistemas de educación y de formación del profesorado deben proporcionar las oportunidades necesarias para todo ello.

## **CAPITULO 2. METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El nuevo marco legal educativo establece que la educación es condición necesaria para la igualdad de oportunidades y para alcanzar la sociedad del Buen Vivir. En tal sentido, se re conceptualiza la educación, que ya no puede ser un privilegio de unos cuantos, sino “un derecho de las personas a lo largo de su vida” y por lo tanto “un deber ineludible e inexcusable del Estado”, y “un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal” (Art. 26 de la Constitución de la República del Ecuador 2008).

Este servicio público que es la educación puede ser ofrecido a través de instituciones públicas, fisco misionales y particulares (Art. 345 de la Constitución), con lo cual se garantiza la libertad de enseñanza (determinada también en el Art. 29 de la Constitución), y se consagra la existencia de la educación particular (confesional o laica), así como de la educación fisco misional, siempre que cumplan con ciertas condiciones que responden al carácter público del servicio educativo.

En este contexto, el colegio Ateneo, enmarcado en la Constitución funciona de manera particular, con régimen sierra y su nivel socioeconómico es medio alto. Está ubicado en el centro de la ciudad, en las calles Sucre entre Colón e Imbabura. Fue creado el 08 de Julio del 2012 por un grupo de profesionales de la educación y busca la excelencia académica como instrumento de inserción de los estudiantes en medio de las exigencias de la sociedad actual. Para cumplir con lo propuesto; ATENEO a más de cumplir con los lineamientos curriculares del Ministerio de Educación, imparten el inglés en forma intensiva y la tecnología es un eje fundamental del proceso de aprendizaje.

De esta forma el sistema académico de ATENEO, permite el eficaz desarrollo de las destrezas con criterio de desempeño, que otorga a los estudiantes la aptitud necesaria para acceder a la universidad una vez concluido el bachillerato.

El bachillerato en Ciencias, es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica. Este bachillerato les permite continuar sus estudios superiores en cualquier área académica; con estas disposiciones ministeriales se observa en la presente investigación que; el colegio Ateneo, se acoge a

esta oferta académica con la finalidad que los estudiantes adquieran los aprendizajes básicos comunes y profundicen en ciertas áreas académicas de su interés preparándolos para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios.

## 2.2 Participantes

**Tabla 1. Género**

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Masculino	6	26,09%
Femenino	17	73,91%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Steedman (1998), apunta que los comienzos de la feminización tuvieron lugar en la enseñanza primaria y en el marco de la pedagogía natural procedente de Rousseau, Pestalozzi y Froebel, para quienes amor y educación eran conceptos centrales, al extenderse la pedagogía del cariño, atributo de las mujeres, frente a la rígida y atemorizante autoridad de los hombres.

Basados en este hecho, se puede notar que en el proceso de enseñanza y aprendizaje está dirigido en gran parte por mujeres, como se puede observar en la tabla el 73,91% corresponde al género femenino, quedando un 26,09% representado por el género masculino; lo cual establece que, el equipo docente se encuentra representado más por el género femenino.

Por ello, es importante mencionar que la enseñanza ha sido el sector que ha posibilitado a la mujer entrar en el mercado de trabajo, la incorporación a la docencia ha sido la llave que ésta ha utilizado para salir adelante.

**Tabla 2. Estado Civil**

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	2	8,70%
Casado	20	86,96%
Viudo	0	0,00%
Divorciado	1	4,35%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

No existen pruebas acerca de que este factor que es el estado civil influya mucho, pero se cree que la persona casada es más responsable, tiene pocas ausencias y están más satisfecho en el trabajo, debido a que tienen una familia y necesitan velar sus intereses; y como respuesta a esto vemos que la mayor parte de la población investigada son casados con un 86,96%, lo que ratifica lo antes mencionado; por otra parte se puede observar un mínimo porcentaje como es el 8,70% que aún no tienen responsabilidad alguna y que a lo mejor dentro del trabajo marca también la productividad de manera positiva porque cuando menos compromisos tiene, más se perfecciona en su trabajo. Finalmente un 4,35% que corresponde al estado civil divorciado, responsables con su estilo de vida y su destino.

**Tabla 3. Edad**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	3	13,04%
De 31 - 40 años	11	47,83%
De 41 - 50 años	5	21,74%
De 51 - 60 años	3	13,04%
De 61 - 70 años	1	4,35%
Más de 71 años	0	0,00%
No Contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Con relación a la edad de las personas encuestadas, se aprecia que está comprendida entre 31 – 40 años poseen un 47,83%, donde se concentra la mayor cantidad de personas, por cuanto dichos cargos son ejercidos por personas que ya cuentan con la experiencia en la docencia. En segundo lugar, se ubica con un 21,74% el grupo de maestros con edades que oscilan entre 41–50 años. Es en estas edades donde se ubican los profesores con muchos años de experiencia y a lo mejor con paradigmas tradicionales que les cuesta adaptarse a los nuevos cambio educativos; el grupo de profesores de 51-60 con el 13,04% de la población de la investigación, lo que representa el grupo con menor integrantes, y el más difícil de erradicar su viejo paradigma para adaptarse a las nuevas estrategias como lo menciona Branden,( 2012) saber manejar e incorporar las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

Al hacer un análisis de las diferentes edades se considera que; todos tiene un interés y dedicación por enseñar, el mayor con su experiencia, el joven con muy buenas ideas y más abierto a la modernidad debido a su juventud, pero ambos transmiten su conocimiento y sabiduría con el único deseo de dar lo mejor a sus educandos.

**Tabla 4. Cargo que desempeña**

<b>Cargo que desempeña</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Docente	18	78,26%
Técnico docente	1	4,35%
Docente con funciones administrativas	5	21,74%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Conscientes de que el docente es formador de los procesos de aprendizaje, que utiliza diversas estrategias metodológicas, para que el alumno construya su propio proceso en las diferentes áreas académicas, como: orientador, promotor social, mediador, planificador, y evaluador (García Aretio y Castillo 1996).

En este contexto, el 78,26% de los encuestados manifiestan que el cargo que desempeñan es de docente; mientras que el 21,74% corresponde a otro ámbito de formación como docente con funciones administrativas; sin duda, se puede observar que

la institución cuenta con un personal preparado en los dos campos; didáctico pedagógico y administrativo generando modelos activos en el avance de la institución. Por otra parte, solamente el 4,35% tiene el cargo de técnico docente.

Estos resultados demuestran que la institución cuenta con maestros generadores de buenos resultados académicos y formativos aportando al mejoramiento del nivel educativo.

**Tabla 5. Tipo de relación laboral**

<b>Tipo de relación laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Contratación indefinida	5	21,74%
Nombramiento	0	0,00%
Contratación ocasional	17	73,91%
Reemplazo	1	4,35%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

Según el estudio realizado y la aplicación de la encuesta se concluye que; el tipo de relación laboral es de contratación ocasional con un 73,91%, lo que refleja que los encuestados cuentan con un tipo de relación laboral muy diferente a colegios fiscales o fisco misionales. Así mismo se observa que un 21,74% si cuentan con una contratación indefinida, resultados que nos dan la pauta que la institución cuenta con docentes de trayectoria y que a su vez se hacen acreedores a esta relación laboral. Por otra parte solamente una mínima parte como el 4,35% corresponde a un reemplazo; resultados que demuestran que la institución tiene maestros estables garantizando permanencia, eficiencia y responsabilidad con el mismo.

Así mismo este tipo de contratación implica especial confianza, apoyo y que estén al servicio inmediato de la comunidad educativa.



**Tabla 6. Tiempo de dedicación**

<b>Tiempo de dedicación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Tiempo completo	18	78,26%
Medio Tiempo	5	21,74%
Por horas	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Con respecto al tiempo de trabajo los maestros se acoplan a los cambios que impuso la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Con el artículo 117, que establece el aumento de la jornada laboral a 40 horas semanales mientras que los docentes de colegios particulares se regula de conformidad con lo prescrito en el Código de trabajo, garantizando el cumplimiento de todas las actividades de la gestión individual y participativa.

Es así que de los encuestados el 78,26% labora tiempo completo mientras que el 21,74% manifiesta que su labor docente es a medio tiempo especialmente los maestros de inglés por tener otra responsabilidad que cumplir en academias de inglés. Los resultados demuestran que la institución cuenta con sus maestros de forma estable durante la jornada

**Tabla 7. Nivel más alto de formación académica que posee.**

Nivel más alto de formación académica	Genero			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0,00%	0	0,00%
Nivel técnico o tecnológico superior	1	4,35%	1	4,35%
Lic., Ing., Eco, Arq., etc. (3er nivel)	16	69,57%	5	21,74%
Especialista (4to nivel)	0	0,00%	0	0,00%
Maestría (4° nivel)	0	0,00%	0	0,00%
PHD (4° nivel)	0	0,00%	0	0,00%
Otro Nivel	0	0,00%	0	0,00%
No contesta	0	0,00%	0	0,00%
Total		100,00%		100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Es claro como lo señala la UNESCO (1996 y 1998), e investigadores como Pozo & Menereo, (1999) el tema de la necesidad de formación de los docentes en los modelos educativos de aprendizaje permanente o como se denomina en este estudio: aprender a aprender, cobra vigencia en las políticas actuales para la educación en general y la de nivel superior en particular.

Con estos antecedentes y tomando en cuenta los resultados de la tabla Nro. 16, vemos que los maestros cuenta con un tercer nivel de preparación; lo que nos demuestra que podría ser un conformismo o que no ha habido la oportunidad de una preparación de más alto nivel.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea el campo en el que actúe, se puede hablar de la calidad de educación que se imparte a los estudiantes, y para esto se debe comenzar con la calidad en la formación docente logrando un peso en la formación pedagógica y de la

especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículo de formación.

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

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

La presente investigación es de tipo investigación – acción, tiene como objetivo resolver un problema en un determinado contexto, es de carácter participativo, porque los actores son al mismo tiempo sujetos y objeto de estudio. El diseño metodológico se basó en un enfoque cuantitativo por los datos numéricos obtenidos, una vez tabulados se pudo establecer las necesidades de formación de los docentes investigados.

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

- **Analítico - sintético:** Permitió descomponer el objeto en estudio en todas sus partes para analizar cada uno de sus elementos y sus relaciones con el todo, de igual forma se pudo tener una visión de unidad extrayendo criterios, abstracciones, conceptos que ayudaron a entender, y comprender la realidad. Ahora bien, el método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos.
- **Inductivo – deductivo:** Con este método se utilizó el razonamiento es decir la lógica para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, además se aplicó la observación en la investigación para llegar a conclusiones que explican o relacionan los fenómenos estudiados. Por otra parte el método deductivo fue de gran ayuda para desarrollar el pensamiento crítico, inferir proposiciones particulares de premisas universales o más generales.
- **Hermenéutico – estadístico:** Este método no es en sí un proceso de verificación y comprobación, permitiendo recolectar e interpretar la bibliografía para realizar el marco teórico y analizar la información empírica referente al mismo. El método

estadístico hizo factible organizar la información recolectada, aplicando los instrumentos de investigación, lo que facilitó la confiabilidad de los resultados.

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

### ***2.4.1 Técnicas de investigación:***

Para la presente investigación se utilizó la técnica de lectura con la finalidad de encontrar los conocimientos básicos para obtener el mayor provecho y mejores resultados. La lectura se la realizó a través de la revisión de la bibliografía básica y complementaria, temas buscados en internet, para su estudio se empleó el análisis crítico. Tanto la lectura como la investigación sirvieron para el desarrollo del marco teórico con los temas tratados.

Además se aplicó la técnica de la encuesta para recoger información de utilidad mediante preguntas que se formulan a las personas investigadas y se obtienen respuestas que reflejan los conocimientos opiniones, intereses, necesidades, actitudes, etc.

Otras de las técnicas fue la técnica de la observación debido a que es considerada un elemento fundamental de todo proceso investigativo; esta técnica permitió el apoyo para obtener el mayor número de datos.

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

El cuestionario es un instrumento de investigación que consta de objetivos, instrucciones y se apoya en un sistema de preguntas dirigidas con el objeto de obtener datos que se juzga necesarios para el éxito de la investigación, lo cual permite tabular, interpretar y analizar la información sobre las variables del diagnóstico de las necesidades de formación y así poder describir los resultados del estudio.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento Humano.**

- ✓ Asesor del proyecto de investigación
- ✓ Directivos
- ✓ Maestrante
- ✓ Maestros de Bachillerato

### **2.5.2 Materiales.**

- ✓ Material de escritorio
- ✓ Reproducción de encuestas
- ✓ Reproducción de anillados

### **2.5.3 Económicos.**

- ✓ Elaboración del proyecto,
- ✓ 450 dólares
- ✓ Imprevistos

## **2.6 Procedimiento**

Para la presente investigación se solicitó el permiso respectivo por medio de un oficio remitido por la Coordinadora de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional de la UTPL a la rectora del colegio Ateneo para que autorice y proceder al trabajo investigativo. Hubo bastante interés por parte de las autoridades del plantel, primeramente porque nunca se ha hecho una investigación en este sentido y a la vez el trabajo ayudaría a detectar las carencias de los docentes y poder cubrir los vacíos con cursos de capacitación permanente, lo que se verá revertido en la educación de los estudiantes.

Los instrumentos que se utilizó fueron el Cuestionario “Necesidades de Formación” aplicado para docentes de bachillerato con temas relacionados a su práctica pedagógica.

Luego se procedió a conocer la realidad del mismo, sacar la muestra de los docentes de bachillerato a ser investigados con la información dada por el inspector general, hubo bastante expectativa por parte de los profesores preguntaban la razón del trabajo y les

gustó mucho la realización y aplicación de cursos para fortalecer su formación y sobre todo el trabajo en equipo.

Seguidamente previa a la explicación respectiva sobre la propuesta de la UTP, de diagnosticar las necesidades de formación de los docentes se aplicó el cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato, para luego tabular los datos y obtener los resultados. Los resultados fueron presentados en sus respectivos cuadros y luego realizar el análisis crítico de cada indicador.

Con toda esta información se procedió a redactar las conclusiones y recomendaciones y por ende la realización y planificación de un curso de formación/capacitación docente, para fortalecer los desajustes detectados en la formación del profesorado.

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

### 3.1 Necesidades formativas

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos, por cuanto la información que arrojará será la que indique las conclusiones a las cuales llega la investigación, por cuanto mostrará la percepción que poseen los docentes de Bachillerato del colegio Ateneo, de acuerdo a las necesidades de formación planteada en la siguiente investigación.

A continuación se detalla la información obtenida con respecto a la titulación que tiene los maestros en el ámbito educativo y los resultados son los siguientes:

**Tabla 8. Su titulación tiene relación con: Ámbito educativo**

<b>Ambito Educativo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Licenciado en educación (diferentes menciones)	14	60,87%
Doctor en Educación	0	0,00%
Psicólogo educativo	1	4,35%
Psicopedagogo	0	0,00%
Otro Ámbito	6	26,09%
No contesta	2	8,70%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Para Tamayo & Peñaloza, (2012) “el docente como un agente activo, participativo e innovador, ha dado respuesta a los diferentes modelos educativos que ofrecen de manera diversa la visión y prácticas educativas a partir del ambiente laboral y académico desarrollado en su espacio educativo” (p1).

Partiendo de ésta consideración, el docente necesita recurrir a determinados referentes que le guíen, fundamenten y justifiquen su actuación a fin de que pueda plantear o enfrentar los retos enmarcados en las condiciones de calidad, equidad y eficiencia, en una vida académica integral, cuestión que puede lograr únicamente con la formación continua y coherente a la necesidad de su práctica docente.



En este contexto, el 60,87% de los encuestados manifiestan tener el título de Licenciado en educación; mientras que el 26,09% corresponden a otro ámbito de formación; sin duda alguna este aspecto llama la atención, pues aunque su título respalda un saber, este no es relacionado con la docencia, cuestión que limita el aspecto didáctico pedagógico al momento de desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje y genera un vacío cognitivo metodológico en el docente de la institución.

Esta situación se agrava cuando el 8,70% no contesta, a decir de los encuestados es porque aún no han terminado sus estudios de tercer nivel.

Nace entonces la necesidad de que en las universidades sin dejar el nivel de exigencia se promocióne carreras de especialización en el ámbito pedagógico didáctico a nivel de especialización o en el mejor de los niveles de post-grado, con la finalidad que los docentes puedan mejorar su formación en docencia, pues al especializarse únicamente en el ámbito cognitivo desconoce los modelos educativos mismos que le permite ser un ente activo y posicionarse teóricamente desde la misión, visión y modelo pedagógico de la institución.

**Tabla 9. Su titulación tiene relación con otras profesiones**

<b>Titulación y relación con otras profesiones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ingeniero	1	4,35%
Arquitecto	1	4,35%
Contador	1	4,35%
Abogado	0	0,00%
Economista	0	0,00%
Médico	1	4,35%
Veterinario	0	0,00%
Otras profesiones	17	73,91%
No contesta	2	8,70%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Por su parte, Schein (1970) estableció que las profesiones constituyen conjuntos de ocupaciones que han desarrollado un sistema de normas derivadas de su papel especial

en la sociedad y las titulaciones presentan una mayor empleabilidad en las salidas profesionales y las oportunidades laborales del mercado de trabajo actual para que las puertas del empleo se abran fácilmente.

Ahora bien, se nota que la institución cuenta con maestros preparados en el campo educativo para lograr una verdadera dirección científica del proceso pedagógico con el 73,91% lo que demuestra que el colegio requiere que los profesores y tutores tengan una sólida preparación en Pedagogía y Didáctica. Por otra parte es importante recalcar que la institución cuenta con un mínimo porcentaje como es el 4,35% de docentes que no están estrechamente ligados con especialidades en educación, pero que sus conocimientos de cierta forma se ubican en alguna rama que necesita la institución como es: un contador, un médico entre otros.

**Tabla 10. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:**

<b>Posee titulación de postgrado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Ámbito Educativo	0	0,00%
Otros ámbitos	0	0,00%
No contesta	23	100,0%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

Sabemos que en el proceso enseñanza- aprendizaje inciden múltiples factores para el éxito o fracaso del mismo que determinarán la calidad de los resultados. Para Amidon y Hunter (1996) en la interacción del proceso participan dos elementos de vital importancia como son el maestro y el alumno. El maestro como líder de su clase, coordinador de las actividades del aprendizaje, propiciará que el alumno pueda adquirir sentimientos de superación, de valor personal, de estimación.

Así mismo, el maestros debe estar preparado para ubicarse en este sitio deseado en la práctica docente y luego de observar estos resultados se observa que la totalidad, el 100%, aún no ha adquirido un nivel de postgrado por razones personales y de tiempo como lo expresaron. Con este antecedente es imprescindible buscar las estrategias

idóneas para facilitar e insertar a este grupo de docentes a la auto preparación para beneficio propio y por ende de la institución.

**Tabla 11. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un titulación de cuarto nivel**

<b>Seguir con un programa de formación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	21	91,30%
No	2	8,70%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

Actualmente existen instituciones educativas que empiezan a tomar conciencia sobre la necesidad de crear nuevas políticas y estrategias orientadas a una a la formación pedagógica de los docentes. Organismos e instituciones se han dedicado a impulsar programas para capacitar profesores. De aquí la importancia de la formación permanente del profesorado, que se lleva a cabo en servicio, a lo largo de toda la carrera, de toda la práctica docente, ya que toma a esa misma experiencia como eje formativo estructurante, Lella( 1999).

Debido a esto, el 91,30 % considera atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel. Por otra parte, es muy mínimo el porcentaje que no les gustaría mejorar su nivel profesional como lo muestran los resultados que es el 8,70%.

En este punto es necesario recalcar que hoy en día el docente se lo ve interesado en estar acorde a las exigencias de la educación del siglo XXI que exige un cambio de paradigmas y mejor nivel académico con el único objetivo de crecer profesionalmente y como personas.

**Tabla 12. En que le gustaría capacitarse**

<b>Capacitación en:</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Maestría	16	69,56%
PhD	0	0,00%
No contesta	7	30,43%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

En la actualidad la capacitación en las organizaciones es de vital importancia porque contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional. Por ello las empresas deben encontrar mecanismos que den a sus colaboradores los conocimientos, habilidades y actitudes que se requiere para lograr un desempeño óptimo, Yoceline Barrios (2012)

Al hacer el análisis sobre en qué le gustaría capacitarse, el 69,56% de los encuestados respondió positivamente ante estas propuestas académicas, debido que hasta el momento el colegio cuenta con un grupo de docentes que en la mayoría tiene solamente el título de tercer nivel y por ende aún no están en condiciones de poder con un PHD, el 30,43% no contestan que puede ser por cuestiones económicas o de tiempo como se menciona anteriormente.

Estos resultados demuestran que los docentes tienen más interés en capacitarse y tener mejores oportunidades laborales, son ellos quienes tienen la iniciativa de actualizarse y adquirir los conocimientos necesarios para un mejor desenvolvimiento laboral y poder desempeñarse mejor en las aulas y moverse sin dificultad de acuerdo a la especialidad.

**Tabla 13. Cómo le gustaría recibir la capacitación**

<b>Recibir la capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Presencial	0	0,00%
Semipresencial	2	8,70%
A distancia	1	4,35%
Virtual-Internet	2	8,70%
Presencial y Semipresencial	2	8,70%
Semipresencial y Distancia	16	69,56%
Distancia y Virtual	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

Las características extraordinarias del aprendizaje a distancia habilita a estudiantes a trabajar independientemente, aun manteniendo el contacto personal con sus instructores y compañeros de clase. El uso del correo electrónico y foros de discusión en línea puede facilitar las discusiones que son más profundas y más completas que las discusiones típicas en el salón, donde la interacción a menudo es limitada por tiempo y espacio.

En cambio el aprendizaje semipresencial (de sus siglas en inglés: Blended Learning o B-Learning) es el aprendizaje facilitado a través de la combinación eficiente de diferentes métodos de impartición, modelos de enseñanza y estilos de aprendizaje, y basado en una comunicación transparente de todas las áreas a través del uso de recursos virtuales y físicos. Soto Beatriz (2011)

En este contexto, se ve que el 67,59% de los docentes encuestados indican que les gustaría recibir capacitación en forma semipresencial y distancia; entonces las universidades tendrían el compromiso de continuar ofertando sus propuestas académicas de acuerdo a las necesidades de los docentes. En lo que respecta a los otros ítems los porcentajes son muy mínimos en interés por parte de los encuestados.

**Tabla 14. Preferencia de horarios de cursos**

<b>Horarios para la capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De lunes a viernes	1	4,35%
Fines de semana	10	43,48%
No contesta	12	52,17%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

Centrado en las necesidades de los docentes que requieran una capacitación, es importante priorizar los talleres y cursos con horarios que satisfaga las inquietudes de los maestros a fin de llegar de la mejor manera con una buena oferta académica.

Así, un 43,48% de los encuestados respondió que prefiere los fines de semana, el 4,35% de lunes a viernes; pero, como el 52,17% no contesta; entonces, deja la inquietud que a lo mejor se debe enfocar algunas otras alternativas que faciliten y ofrezcan comodidad de acuerdo a sus requerimientos.

**Tabla 15. En qué temáticas le gustaría capacitarse**

<b>Temáticas para la capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
- Pedagogía	3	13,04%
- Teorías del aprendizaje	0	0,00%
- Valores y Educación	0	0,00%
- Gerencia/Gestión educativa	0	0,00%
- Psicopedagogía	1	4,35%
- Métodos y recursos didácticos	0	0,00%
- Diseño y recursos didácticos	0	0,00%
- Evaluación del aprendizaje	0	0,00%
- Políticas educativas para la administración	0	0,00%
- Temas relacionados con las materias a su cargo	6	26,09%
- Formación en temas de mi especialidad	4	17,39%
- Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	15	65,22%
- Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

La detección de necesidades de capacitación –DNC– es un elemento de gran importancia para la elaboración de un programa de capacitación que coadyuve al fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes de las y los servidores y trabajadores.(REZA, 2006: 12).

En este contexto, el 65,22 % de los encuestados considera que una de las temáticas con más interés para capacitarse es, en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, resultados que son muy altos entre los docentes del colegio Ateneo, lo que refleja, que los encuestados tiene una actitud positiva ante las nuevas tecnologías y la informática, ya que ellos visualizan la importancia que posee dicha área para el sector educativo.

Paralelamente, un 13,04 % tiene un interés en capacitarse en pedagogía, un 17,39% en formación en temas de su especialidad y el 26,09% en temas relacionados a su cargo.

Con estos resultados se puede evidenciar que la tecnología es la necesidad de hoy en día, independientemente de la especialidad, los maestros ven que el uso de las herramientas tecnológicas es indispensable y necesario para dar un salto hacia el éxito y la calidad educativa.

**Tabla 16. Obstáculos para no capacitarse**

<b>Obstáculos para la capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Falta de tiempo	7	30,43%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	10	43,48%
Falta de información	3	13,04%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	4,35%
Falta de temas acordes con su preferencia	0	0,00%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0,00%
Aparición de nuevas tecnologías	0	0,00%
Falta de cualificación profesional	0	0,00%
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0,00%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00%
Requerimientos personales	2	8,70%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

La formación del profesor universitario se encuentra con determinados obstáculos o problemas que dificultan su normal desarrollo. Estos problemas los podemos agrupar en dos grandes bloques: institucionales y propios del mismo profesorado. (Medina, 1998).

Entre los obstáculos institucionales se citan los siguientes:

- ✓ La universidad se está mercantilizando, por lo que todos los cambios van dirigidos a aspectos de tipo administrativo o técnico, con escasa incidencia en el desarrollo profesional del docente ( Ferrer y Ferreres, 1995).



- ✓ El sistema universitario favorece más la investigación que la docencia, de esta forma las actividades pedagógicas tienen escaso valor en la selección y promoción del docente. (Santos, 1993).

Con respecto a los obstáculos motivados por los propios profesores se mencionan los siguientes:

- ✓ La resistencia al cambio debido, entre otras cuestiones, a: a) la fuerte uniformización de los métodos didácticos; b) la inexistencia de una formación inicial bien fundamentada en la importancia de la innovación educativa; c) una enseñanza más centrada en planteamientos teóricos que en procesos de intervención. Ello lleva a que cualquier intento de mejora se enfoque desde una perspectiva de mayor especialización en el campo disciplinar.

En este contexto, el mayor obstáculo que se presenta para la capacitación es por los altos costos de los cursos o capacitaciones con un 43,48%, resultados que deben ser analizados con la finalidad de encontrar alternativas de facilidad de pago y de esta forma dar la posibilidad de prepararse y poder contar con docentes que puedan competir y mantenerse en un buen estándar de calidad como la nueva reforma lo exige. Por otra parte, el 30,43% expresa que el obstáculo es la falta de tiempo, el 8,70% por requerimientos personales y un 4,35% por falta de apoyo de la institución.

Con estos resultados se puede evidenciar que los costos es el mayor obstáculo para continuar capacitándose, resultados que dejan inquietudes para ser analizadas y ofrecer mejores alternativas con la finalidad de insertar a los docentes a una mejora continua.

**Tabla 17. Cuáles son los motivos para asistir a capacitaciones**

<b>Motivos para capacitarse</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Relación del cursos con la actividad docente	6	26,09%
El prestigio del ponente	1	4,35%
Obligatoriedad de asistencia	1	4,35%
Favorece mi ascenso profesional	0	0,00%
La facilidad de horarios	0	0,00%
Lugar donde se realiza el evento	0	0,00%
Me gusta capacitarme	15	65,22%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Para López Balboa (1997) es una necesidad re conceptualizar la formación permanente del maestro, diagnosticando las necesidades investigativas, lo que genera una estrategia para el desarrollo de estas habilidades en el profesor en ejercicio. La investigadora, Florea Gouveia (1997) propone cursos de formación haciendo que el profesor analice su propia práctica pedagógica.

En este punto un 65,22 % de los docentes asisten a capacitaciones porque les gusta capacitarse y esto es muestra que hay docentes, comprometidos, soñadores, creativos, responsables, que aman su profesión y que entregan todo para ser seres de transformación porque educación que no transforma no es educación. De la misma forma, se observa un 26,09% de la población que sus capacitaciones se enfocan de acuerdo a la actividad docente, y un mínimo porcentaje por el prestigio del oponente o por obligatoriedad.

Es importante recalcar que luego de este análisis el docente refleja una clara toma de conciencia de contar con una buena formación y actualizar las técnicas y metodologías que permita tener un excelente dominio en lo que respecta a su campo académico y formativo.

**Tabla 18. Motivos para asistir a los cursos**

<b>Motivos para asistir a los cursos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aparición de nuevas tecnologías	6	26,09%
Falta de cualificación profesional	0	0,00%
Necesidades de capacitación continua y permanente	12	52,17%
Actualización de leyes y reglamentos	0	0,00%
Requerimientos personales	5	21,74%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

El desarrollo profesional es pues la construcción de la identidad profesional (Medina, 1998), que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional. Debe, por tanto, incidir no sólo en el desarrollo personal del docente, sino también debe estar relacionado con el desarrollo de la organización universitaria, considerándose así, como señalan Good y Wilburn (1989), en el sentido más holístico posible.

De esta forma, el resultado refleja que la mayor parte de los docentes encuestados asiste a las capacitaciones para mantenerse en una capacitación continua y permanente con un 52,17%, lo que indica un interés por los maestros en lograr un dominio y conocimiento que ayudan a alcanzar la excelencia profesional. Tan solo un 21,74%, por requerimientos personales y un 26,09% por la aparición de las nuevas tecnologías. Como se puede ver en este ítem, los docentes del colegio Ateneo definitivamente tienen un interés en ponerse al ritmo de los nuevos cambios como es el mundo de la tecnología y la informática para darnos cuenta de todas las cosas que pasan en el mundo.

**Tabla 19. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

<b>Aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aspectos teóricos	0	0,00%
Aspectos técnicos/prácticos	3	13,04%
Ambos	19	86,61%
No contesta	1	4,35%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Berenice Martínez en su artículo “teoría y práctica educativa” menciona:” la enseñanza del aprendizaje (teoría) debe surgir y adaptarse en el campo cotidiano (práctica). Es por ello, que la teoría no debe direccionar a las prácticas educativas, sino desarrollarse en ellas.

En referencia a los resultados se observa el interés que posee el grupo de docentes que consideran que en una capacitación los aspectos teóricos como prácticos son necesarios e importantes con un porcentaje del 86,61%, técnico y prácticos 13,04% y el 4,35% no contesta.

Esto quiere decir, que tanto la teoría como la práctica son complementos y ambas se necesitan, se nutren y se complementan para favorecer la coherencia el crecimiento y desarrollo profesional.

### **3.2 Análisis de la formación**

En el proceso educativo los docentes son uno de los factores más importantes. Por ello, su calidad profesional, desempeño laboral, compromiso con los resultados, etc., son las necesidades que surgen en los maestros y de allí la necesidad de ser partícipes y aprovechar al máximo todo recurso que sirva de progreso y superación. Con esta apreciación, a continuación se detalla los resultados obtenidos en el colegio Ateneo.

**Tabla 20. La institución propicia cursos de formación**

Cursos en los dos últimos años	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	100%
No	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Los cursos de formación permiten adquirir nuevas ideas prácticas. Por otra parte, en los cursos también se puede hacer nuevos contactos profesionales y conocer a personas con las que se ponen proyectos en común, Lorenzo Nathalia (2011).

Con este preámbulo, de acuerdo a los resultados obtenidos muestra un 100% de preocupación por parte de las autoridades de la institución en propiciar cursos para sus docentes, lo cual da una señal que las autoridades si se preocupan en la capacitación y actualización constante de sus maestros que son la columna de la educación.

**Tabla 21. La institución está propiciando cursos de formación**

Propicia la institución cursos	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	69,57%
No	7	30,43%
No contesta	0	0,00%
Total	23	100,00%

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

Todo plan de modernización de las empresas, debe sustentarse en una alta inversión en recursos humanos. La capacitación sirve para el desarrollo de las capacidades y

habilidades del personal. La descentralización de los servicios para la formación de maestros (1992) y la Ley General de Educación (1993), que redefinen las atribuciones de los estados y de la federación en materia de formación docente es la formación y perfeccionamiento del colaborador cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro.

Por estas razones y con la finalidad de mantener y asegurar el prestigio ganado a través de los años, es necesario que las instituciones educativas se mantengan en una mejora continua. Es así que en esta institución, se observa que el 69,57% está al tanto de los cursos que propicia la institución y una minoría como el 30,40%; estos resultados demuestran que quienes laboran a tiempo completo son partícipes de las propuestas de la institución.

He aquí donde la capacitación se torna en un derecho y en un deber pero sobre todo para uno mismo. Es necesario reiterar que la capacitación no es un gasto, por el contrario, es una inversión que redundara en beneficio de la institución y de los miembros que la conforman.

**Tabla 22. Los cursos se realiza en función de: Áreas de conocimiento**

<b>Los cursos se realizan en función de:</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Áreas de conocimiento	11	47,87%
Necesidades de actualización curricular	0	0,00%
Leyes y reglamentos	3	13,04%
Asignaturas que usted imparte	0	0,00%
Reforma curricular	9	39,13%
Planificación y programación curricular	0	0,00%
	23	100,00%

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Para definir el concepto de capacitación se tuvo en cuenta la definición de la M. Sc. Gisela Torres Pérez referida a: la "Actividad pedagógica que tiene como propósito el perfeccionamiento profesional un desempeño profesional socialmente deseado.

Ante esta necesidad que es la pedagogía, los resultados reflejan que la mayor parte de los docentes encuestados asiste a las capacitaciones que tienen relación con las áreas de conocimiento con un 47,87%; lo que invita a pensar que la institución cuenta con maestros comprometidos con su cátedra en aprender cada día y ser excelentes portadores del conocimiento; un 39,13% se interesa en la reforma curricular, aspecto que es muy valorable en los maestros al querer empaparse de todas las reformas que garanticen un trabajo eficaz y eficiente en sus labores. Por último el 13,04% tienen que ver con las leyes y reglamentos que también son complemento de una oferta académica que garantice el bienestar de todos.

**Tabla 23. Los directivos promueven cursos de capacitación**

<b>Institución fomenta formación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	23	100,00%
Casi siempre	0	0,00%
A veces	0	0,00%
Rara vez	0	0,00%
Nunca	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del colegio Ateneo.

Los cambios lentos y periódicos que para una época, como la actual, en que la aceleración del ritmo del cambio, las constantes innovaciones científico-técnicas y la universalización de los fenómenos, han llegado a ser fenómenos constantes de nuestra vida personal y profesional, Ramírez Galeano (1999)

Bajo esta premisa, se observa que el 100% opina que sus directivos si fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación y esto conlleva a la reflexión que los maestros no se sienten obligados a tomar o sentir que lo hacen por compromiso, sino que lo hacen con deseos de superación y retroalimentarse de conocimientos para su bienestar propio e institucional.

**Tabla 24. Las materias que imparte tienen relación con su formación**

<b>Materias que tiene relación con la formación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	23	100,00%
No	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.



Como bien señalan Castellanos y D'alessandro (2003: 101), si se considera el aprendizaje como un proceso activo de construcción de conocimientos, partiendo del significado que a ello se le atribuye, entonces se puede decir que la enseñanza tendrá como objetivo orientar el proceso de construcción del aprendizaje. Hay una relación proporcional entre el desempeño académico de los alumnos y la formación docente de sus maestros, a mayor grado de formación docente del maestro, mayor será el desempeño académico del alumno.

Enfocados en este concepto, el 100% de los encuestados expresan su beneplácito en impartir las materias de acuerdo a sus años de formación garantizando un nivel académico que se ubique en los estándares de calidad exigidos por el Ministerio de Educación.

**Tabla 25. Años de bachillerato que imparte su materia**

<b>Años de bachillerato que imparte las asignaturas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Primero, Segundo y Tercer año	19	82,61%
Primero y Segundo	4	17,39%
Segundo y Tercero	0	0,00%
Primero	0	0,00%
Segundo	0	0,00%
Tercero	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

El Bachillerato General Unificado (BGU) es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

De acuerdo a la LOEI (art 64) el BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En 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.

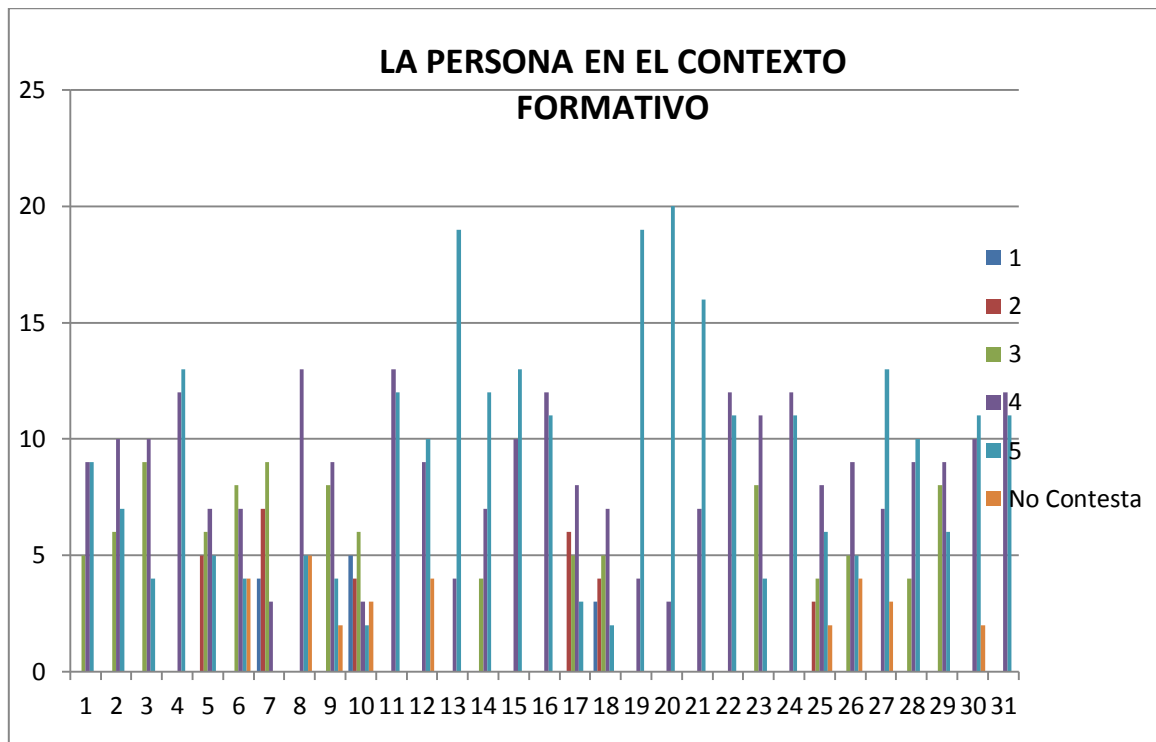
**Tabla 26. La persona en el contexto formativo**

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes			5	9	9		23
2 Conoce técnicas básicas de enseñanza individual y grupal			6	10	7		23
3. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.			9	10	4		23
4. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.				12	13		23
5. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		5	6	7	5		23
6. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica.			8	7	4	4	23
7. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna para orientar a mis estudiantes.	4	7	9	3			23
8. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.				13	5	5	23
9. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas			8	9	4	2	23

del país.							
10. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	5	4	6	3	2	3	23
12. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.				13	12		23
13. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas y ayudarles en su solución.				9	10	4	23
14. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.				4	19		23
15. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.			4	7	12		23
16. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.				10	13		23
17. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura.				12	11		23
18. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales.		6	5	8	3		23
19. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos.	3	4	5	7	2		23
20. Realiza las planificaciones macro y micro-curricular				4	19		23
21. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.				3	20		23
22. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.				7	16		23

23. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.				12	11		23
24. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.			8	11	4		23
25. Aplica técnicas para la acción tutorial				12	11		23
26. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres.		3	4	8	6	2	23
27. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva			5	9	5	4	23
28. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura				7	13	3	23
29. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.			4	9	10		23
30. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.			8	9	6		23
31. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.				10	11	2	23
32. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.				12	11		23

**Ilustración 1. La persona en el contexto formativo**



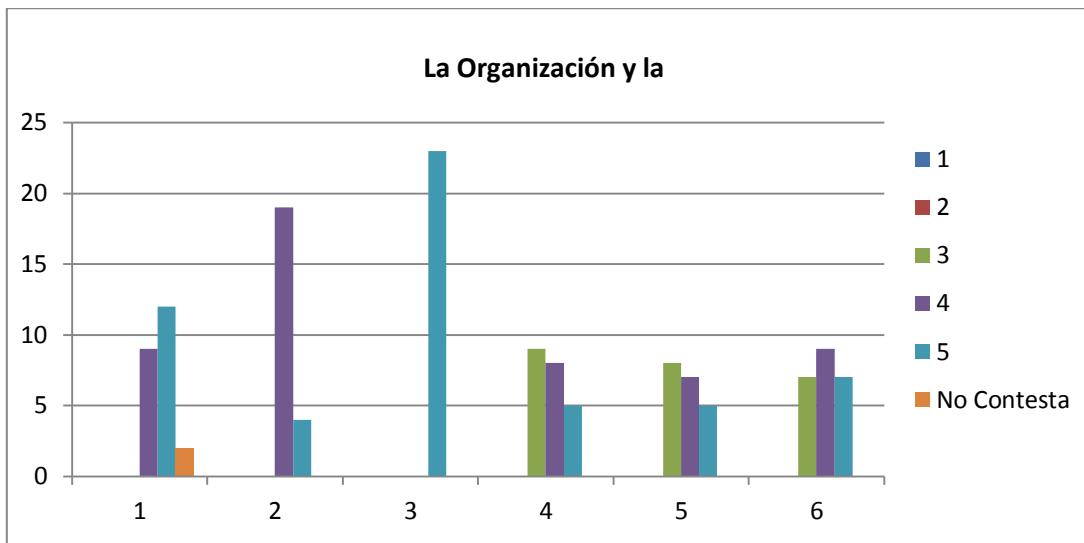
De Vicente (2002: 17) distingue entre los términos más comúnmente utilizados, perfeccionamiento y desarrollo profesional de los docentes, indicando que el primero de ellos hace referencia a una intervención externa al profesor en formación, con el fin de mejorar 'sabiduría' como profesional de la enseñanza, mientras que el segundo connota cambios dirigidos internamente más que externamente impuestos.

En este contexto, el enfoque formativo de la evaluación se convierte en un aspecto sustantivo para la mejora del proceso educativo como podemos apreciar en la ilustración, las tendencias mayoritarias están en los rangos 4 y 5 por lo que se determina que los docentes mantienen un elevado grado de formación y aplicación de buenas técnicas docentes lo que permite analizar la serie de elementos y factores que favorecen u obstaculizan el proceso de la enseñanza y el aprendizaje escolar. Para los maestros es de vital importancia conocer el tipo de contexto en el cual sus alumnos se desenvuelven, los niveles de aprendizaje y conocimiento adquiridos. De ahí que se considera importante compartir una visión del contexto educativo y de la trayectoria de la educación en nuestro país.

**Tabla 26. La organización y la formación**

<b>La organización y la formación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>No Contesta</b>	<b>Total</b>
1. Describe las funciones y cualidades del tutor				9	12	2	23
2. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución educativa.				19	4		23
3. Conoce las herramientas utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.					23		23
4. Describe las funciones y cualidades del tutor.			9	8	5		23
5. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.			8	7	5	3	23
6. Analiza la estructura organizativa institucional.			7	9	7		23

## Ilustración 2. La organización y la formación



La organización de las instituciones de formación docente en un contexto de tanta influencia de tecnología, en este tiempo de globalización, debe ser mucho más creativa. Es decir, ser capaz de generar ideas, desarrollarlas y transformarlas en valor. Esto implica descubrir nuevas maneras de tratar el mundo, las cosas, resolver problemas y efectivizar soluciones y, en este sentido, las actuales tecnologías de la información y la comunicación son un desafío, pero también una importante oportunidad. Álvarez de Zayas, Carlos (1989).

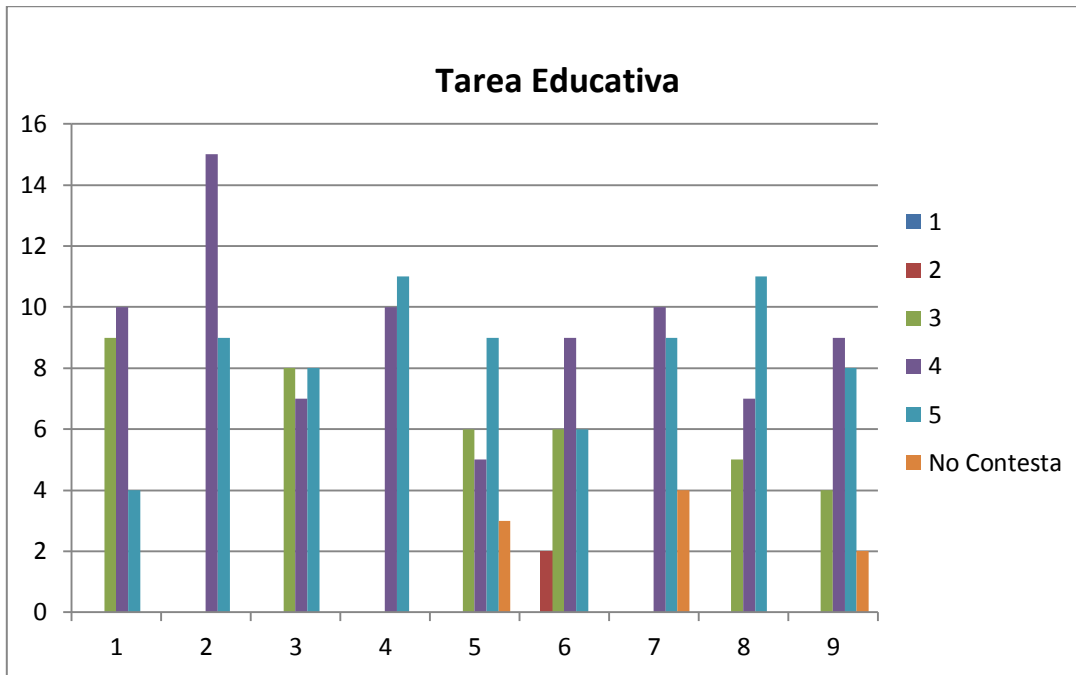
Ahora, con respecto a los resultados en lo que respecta a la organización y la formación también podemos apreciar que las tendencias mayoritarias que predominan están entre los rangos 3, 4 y 5 por lo que se puede manifestar que los maestros aplican las técnicas organizativas y formativas con eficiencia que se constituyen un área primordial para lograr la calidad y la innovación, en beneficio directo o indirecto de la comunidad educativa. Por otra parte, esto nos proporciona criterio de actuación para decidir a quien se debe informar, por qué y para qué hacerlo. Es muy importante acotar que para hacerlo operativo, la formación debemos enfocarla estratégicamente para que actúe como agente de cambio en la organización.

**Tabla 27. Tarea educativa**

<i>Tarea educativa</i>	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.			9	10	4		23
2 Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato.				15	9		23
3. Conoce el proceso de la carrera del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.			8	7	8		23
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato				10	11		23
5. Analiza el clima organizacional de la estructura organizacional de la institución			6	5	9	3	23
6. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos.		2	6	9	6		23
7. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.				10	9	4	23
8. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.			5	7	11		23
10. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.			4	9	8	2	23



**Ilustración 3. Tarea educativa**



La Educación está presente en todos los órdenes de la vida social; es una herramienta y un factor de influencia determinante. Por ello la intervención educativa es una opción única para la resolución de las distintas situaciones problemáticas que se presentan en la cotidianidad del quehacer social. De modo tal, que participa, condiciona e influye desde la base del núcleo familiar, influencia que se extiende a la comunidad y trasciende finalmente en el entorno social global; contribución que va más allá de la difusión del conocimiento (enfoque instruccional), de lo formativo, incluida la enseñanza y práctica de los valores, de actitudes y de su contribución e el desarrollo de competencias sociales. Rentería Guerreño Isaúl (2013).

En esta ilustración se mantienen las tendencias entre los rangos 4 y 5 por lo que se puede concluir que la tarea educativa es llevada a cabalidad por los docentes encuestados; una tarea educativa que participa, condiciona e influye desde la base del núcleo familiar, influencia que se extiende a la comunidad y trasciende finalmente en el entorno social global; contribución que va más allá de la difusión del conocimiento de lo formativo, incluida la enseñanza y práctica de los valores, de actitudes y de su contribución e el desarrollo de competencias sociales. En virtud de que fomenta la cultura y su difusión, materializada en tradiciones, usos y costumbres de la sociedad.

### 3.3 Los cursos de formación

Tabla 28. Número de cursos asistidos

Números de cursos a los que ha asistido	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	0	0,00%
De 6 a 10	0	0,00%
De 11 a 15	3	13,04%
De 16 a 20	5	21,74%
De 21 a 25	2	8,70%
De 26 a 30	3	13,04%
De 31 a 35	4	17,39%
De 36 a 40	6	26,09%
De 41 a 45	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas. A través de la capacitación hacemos que el perfil del trabajador se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo. Reyes Ponce, Agustín (1992)

Enmarcados en este texto , el resultado de esta tabla refleja que la mayor parte de los docentes encuestados asiste a las capacitaciones lo que invita a pensar que la institución cuenta con maestros comprometidos con su cátedra en aprender cada día y ser excelentes portadores del conocimiento.

**Tabla 29. Totalización en horas**

<b>Totalización en horas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
0-25 horas		
26-50 horas	14	60,87%
51-75 horas	3	13,04%
76- 100 horas	3	13,04%
Más de 76 horas	0	0,00%
No contesta	3	13,04%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

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

Los cursos preparan al docente en el manejo de nuevos lenguajes audiovisuales como un complemento para la construcción de los aprendizajes, y para hacer un uso óptimo de este valioso recurso didáctico. Por otra parte, Fortalecen las competencias profesionales de los docentes mediante el reconocimiento de diversos temas, conjugando el intercambio de reflexiones y experiencias entre los maestros de todos los niveles y modalidades, Ramírez (2006).

Tal como puede observarse en el gráfico, se observa que el 60,87% de la población se ubica en los cursos promediados entre 26-50, lo que da una pauta que se da prioridad a cursos con gamas amplias de técnicas y herramientas que garantizan la calidad que se imparte y se ofrece en cada uno de ellos.

Es necesario recalcar que la labor de todo maestro radica en la creación de condiciones que contribuyan al aprendizaje real y efectivo de los alumnos conscientes de que sin el compromiso del maestro es imposible lograr cualquier cambio o innovación en la educación.

**Tabla 30. Hace que tiempo lo realizó**

<b>Tiempo de realización</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
De 1 a 5 meses	6	26,09%
De 6 a 10 meses	0	0,00%
De 11 a 15 meses	1	4,35%
De 16 a 20 meses	2	8,70%
De 21 a 24 meses	7	30,43%
Más de 25 meses	4	17,39%
No contesta	3	13,04%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

Nubia Areli Castillo Pérez (2011) manifiesta, la capacitación y actualización son técnicas necesarias de aplicar a las instituciones en general, con la finalidad de moldear a su capital humano.

Con este antecedente, en los resultados obtenidos se observa una constante frecuencia en actualizarse con ofertas académicas como son las capacitaciones en beneficio de los docentes y por ende de los educandos.

Se recalca que la constante preparación permite a los docentes hacer más productivo el método de enseñanza-aprendizaje, ya que también de ellos depende el crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

**Tabla 31. Lo hizo con el auspicio de:**

<b>Auspicio de la capacitación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Gobierno	0	0,00%
De la institución donde labora	19	82,61%
Beca	0	0,00%
Por cuenta propia	2	8,70%
Otro auspicio	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato del Colegio Ateneo.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores.

Es notorio observar que en esta investigación hay una prioridad en la capacitación a sus docentes al observar que el 82,61% pertenece a cursos brindados por la institución al personal que labora con el objetivo de fortalecer y contar con maestros preparados acordes a las exigencias de las nuevas propuestas educativas del siglo XXI.

Se evidencia que como es una institución particular son ellos los que promueven los cursos a sus maestros de acuerdo a las necesidades de la institución.

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

#### **4.1 Tema del Curso**

Las tics y la tarea educativa de los docentes del colegio Ateneo.

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

Presencial

#### **4.3 Objetivos:**

##### **4.3.1 Objetivo general:**

Fortalecer la preparación profesional y mejorar la tarea educativa de la institución a través de la capacitación docente en el manejo y uso de las herramientas tecnológicas.

##### **4.3.2 Objetivos específicos:**

- Determinar la importancia de la incorporación informática en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Conocer las diferentes herramientas tecnológicas y realizar ejercicios prácticos sobre su manejo.
- Proponer proyectos de aula en los cuales se evidencie el uso de la informática en los procesos de enseñanza.

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

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

El curso de formación está dirigido a todos los docentes de la institución con el deseo de ampliar el conocimiento y mejorar las habilidades tecnológicas que coadyuvará a mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

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

Los requisitos que deben poseer los maestros son los siguientes:

- ✓ Sala de computo
- ✓ Computadora o tablets
- ✓ Conexión a internet

- ✓ Proyector
- ✓ Memoria Flash

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

La presente propuesta del curso de formación para los Docentes del Colegio Ateneo se desarrollará en tres talleres: Procesos de Enseñanza – Aprendizaje, Proyectos de aula y el uso de herramientas tecnológicas aplicadas a la educación.

El primer taller tiene como objetivo principal enfocar y fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje que permitirá al docente mejorar su metodología de enseñanza de acuerdo a las exigencias actuales. La diferente información será tomada del autor, Pérez Gómez (1992), con la finalidad de insertar y permitir al docente conocer, comprender y formarse debido que el docente ocupa un lugar de gran importancia como pedagogo. Sin duda, el conocimiento de estos temas conllevará a los docentes a utilizar estrategias que fortalezcan el proceso de enseñanza – aprendizaje.

El segundo taller sobre los proyectos en el aula que ofrece al docente a buscar nuevas estrategias de trabajo, en el cual los estudiantes se conviertan en constructores de su propio conocimiento y sobre todo hacer que los proyectos de aula se conviertan en un espacio donde las relaciones interpersonales de los docentes establezcan lazos de comunicación en torno a su conocimiento y al trabajo cooperativo entre todos. Desde mi experiencia personal y profesional, compartiré estrategias y técnicas prácticas para que los docentes apliquen con sus estudiantes y desarrollen destrezas cognitivas en base a una perspectiva educativa enfocadas a las dinámicas de grupo recopiladas del autor Emilio Arranz Beltrán (2008).

El tercer taller se lo enfocará en la incorporación de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación; información que será tomada del autor Pazmiño Carlos (2011) de la editorial Santillana, y así estar acorde a las nuevas exigencias académicas y tecnológicas y que los maestros utilicen estas grandes herramientas en el aula y de esta manera se mejore el proceso de enseñanza-aprendizaje y generar un cambio positivo acorde a las exigencias del siglo XXI.



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

El curso está compuesto por 3 talleres que constituyen elementos fundamentales para promover la participación del docente como gestor de los procesos de mejoramiento escolar los mismos que se detalla a continuación:

##### ***4.5.1.1 Taller sobre Procesos de enseñanza - aprendizaje***

#### **AGENDA DE TRABAJO**

- a) Bienvenida
- b) Presentación del taller
- c) Temáticas del taller
  - Procesos de enseñanza - aprendizaje
  - Elementos fundamentales del proceso de enseñanza
  - Estrategias para el Aprendizaje.

- d) Dinámica de integración: Presentarse con el ovillo.

Todas las personas se sientan en círculo. Quien explica la actividad y la comienza. Toma un ovillo de cuerda en sus manos diciendo: "Yo me llamo Pablo y paso el ovillo a ....." Dice el nombre de la persona a la que pasa el ovillo. Esta persona dice la misma frase con su nombre al principio y el nombre de la persona a quien se lo pasa al final. El ovillo se va deshaciendo al pasar por cada persona, cada una sujeta el trozo de cuerda que llega a su mano. Ninguna persona puede recibir la cuerda dos veces. El último en recibir el ovillo será quien coordine la actividad. De esta manera, al terminar, se habrá formado una red mediante la cual todas quedan unidas y a través de la cual se pueden pasar mensajes telegráficos.

El objetivo de ésta actividad es conocer los nombres de los participantes y analizar la idea de interconexión.

#### e) Procesos de enseñanza- aprendizaje

De acuerdo con Pérez Gómez (1992), el proceso como sistema integrado, constituye en el contexto escolar un proceso de interacción de varios sujetos, en el cual el maestro ocupa un lugar de gran importancia como pedagogo que lo organiza y conduce, pero con el protagonismo, la actitud y la motivación del alumno son los componentes que condiciona las posibilidades de conocer, comprender y formarse.

Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989).

La enseñanza resulta así, no solo un deber, sino un efecto de la condición humana, ya que es el medio con que la sociedad prevalece su existencia.

Dentro de la enseñanza- aprendizaje tanto los profesores y los estudiantes utilizan estrategias para planificar las actividades que fortalecen el aprendizaje. Una estrategia de aprendizaje es un procedimiento (conjunto de pasos o habilidades) que un estudiante adquiere y emplea de forma intencional como instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas demanda académicas (Díaz Barriga, Castañeda y Lule, 1986) (Hernández, 1991).

Así, desde niños todos los seres humanos hacemos uso de estrategias que nos ayudan a apropiarnos del aprendizaje, salir delante de un problema o simplemente para tener organizada nuestra vida.

Por otra parte, las estrategias de aprendizaje son las acciones que realiza el alumno con el objetivo siempre consciente de apoyar y mejorar su aprendizaje, aquí en cambio son las acciones son controladas por el estudiante. Tienen un alto grado de complejidad.

#### **4.5.1.2. Elementos fundamentales del proceso de enseñanza**

Podemos analizar seis elementos fundamentales en el proceso enseñanza-aprendizaje: el alumno, el profesor, los objetivos, la materia, las técnicas de enseñanza y el entorno social, cultural y económico en el que se desarrolla.

Los alumnos y profesores constituyen los elementos personales del proceso, siendo un aspecto crucial, el interés y la dedicación de docentes y estudiantes en las actividades de enseñanza-aprendizaje. Los objetivos sirven de guía en el proceso, y son formulados al inicio de la programación docente. La materia, por su parte, constituye la sustancia, el conocimiento que es necesario transmitir de profesor a alumno, y que debe ser asimilada por éste. Constituyen las técnicas de enseñanza, los medios y métodos a través de los cuales realizaremos la labor docente. Por último, el entorno condiciona en gran medida el proceso. Tomado de Aula Fácil S.L (2000).

De allí nace la necesidad de enfocar sobre los proyectos de aula que se constituyen la unidad básica en la cual se sistematiza el proceso enseñanza aprendizaje.

#### **4.5.1.3 Estrategias para el Aprendizaje.**

Definidas de una manera amplia, las estrategias de aprendizaje son conductas o pensamientos que facilitan el aprendizaje. Estas estrategias van desde las simples habilidades de estudio, como el subrayado de la idea principal, hasta los procesos de pensamiento complejo como el usar las analogías para relacionar el conocimiento previo con la nueva información (Weinstein, Ridley, Dahl y Weber, 1988-1989).

Existen diferentes clasificaciones de las estrategias, una de ellas es la que proponen Weinstein y Mayer (1985). Para estos investigadores, las estrategias cognoscitivas de aprendizaje se pueden clasificar en ocho categorías generales: seis de ellas dependen de la complejidad de la tarea, además de las estrategias metacognoscitivas y las denominadas estrategias afectivas.

### **a) Estrategias de ensayo para tareas básicas de aprendizaje**

Existe un número de tareas educativas diferentes que requieren de un recuerdo simple. Un ejemplo de estrategia en esta categoría lo constituye la repetición de cada nombre de los colores del espectro, en un orden serial correcto. Estas tareas simples ocurren particularmente en un nivel educacional menor o en cursos introductorios. Una diferencia importante entre expertos (quienes utilizan la información de manera efectiva) y novatos (quienes aún no dominan las estrategias efectivas para recuperar y utilizar la información), parece estar relacionada con la base de conocimientos que poseen. La estructura, la organización y la integración de esta base de conocimientos es importante para la experta toma de decisiones, aun para los alumnos más inteligentes, con formas profundas de procesamiento de la información. Un ejemplo de estrategia en esta categoría es la repetición, estas tareas simples ocurren particularmente en el nivel educativo elemental.

### **b) Estrategias de ensayo para tareas complejas de aprendizaje**

Las estrategias de aprendizaje en esta categoría son más complejas y tienden a involucrar el conocimiento que se extiende más allá del aprendizaje superficial de listas de palabras o segmentos aislados de información. Las estrategias en esta categoría incluyen copiado y subrayado del material de lectura. Generalmente involucran la repetición dirigida hacia la reproducción literal.

### **c) Estrategias de elaboración para tareas básicas de aprendizaje**

La elaboración involucra el aumento de algún tipo de construcción simbólica a lo que uno está tratando de aprender, de manera que sea más significativo. Esto se puede lograr utilizando construcciones verbales o imaginables. Por ejemplo, el uso de oraciones para relacionar un país y sus mayores productos industriales. Numerosos estudios han demostrado que esto es un prerrequisito importante para el aprendizaje significativo versus la codificación superficial para el recuerdo.

#### **d) Estrategias de elaboración para tareas complejas de aprendizaje**

Las actividades de esta categoría incluyen la creación de analogías, parafraseo, la utilización de conocimientos previos, experiencias, actitudes y creencias, que ayudan a hacer la nueva información más significativa. Una vez más, la meta principal de cada una de estas actividades es hacer que el alumno esté activamente involucrado en la construcción de puentes entre lo que ya conoce y lo que está tratando de aprender.

#### **e) Estrategias organizacionales para tareas básicas de aprendizaje**

Las estrategias en esta categoría se enfocan a métodos utilizados para traducir información en otra forma que la hará más fácil de entender. Por ejemplo, el agrupamiento de las batallas de la Segunda Guerra Mundial por localización geográfica, la organización de animales por su categoría taxonómica, etc.

#### **f) Estrategias organizacionales para tareas complejas de aprendizaje**

Las estrategias organizacionales pueden ser también muy útiles para tareas más complejas. Ejemplos comunes, la creación de un diagrama conceptual de interrelaciones causa-efecto, y la creación de una jerarquía de recursos para ser usados al escribir un trabajo final.

#### **g) Estrategias de monitoreo de comprensión**

La metacognición se refiere tanto al conocimiento del individuo acerca de sus propios procesos cognoscitivos, como también a sus habilidades para controlar estos procesos mediante su organización, monitoreo y modificación, como una función de los resultados del aprendizaje y la realimentación.

#### **h) Estrategias afectivas**

Las estrategias afectivas ayudan a crear y mantener climas internos y externos adecuados para el aprendizaje. Aunque estas estrategias pueden no ser directamente responsables de conocimientos o actividades, ayudan a crear un contexto en el cual el

aprendizaje efectivo puede llevarse a cabo. Ejemplos de estrategias afectivas incluyen ejercicios de relajación y auto-comunicación o auto-hablado positivo para reducir la ansiedad de ejecución; encontrar un lugar silencioso para estudiar para así reducir distracciones externas; establecer prioridades, y programar un horario de estudio.

En conclusión, la efectividad con la que operen las estrategias depende fundamentalmente de la permanente utilización en las situaciones cotidianas que se presentan en los procesos de enseñanza- aprendizaje y así con cada uno de estos métodos ayudar a enfocar la capacidad del procesamiento humano sobre la meta a aprender.

## **TALLER # 2 : Proyectos de aula y dinámicas de grupo**

### **AGENDA DE TRABAJO**

- a) Bienvenida
- b) Presentación del taller
- c) Dinámica de integración: El nombre y el gesto

El expositor solicita ponerse de pie. Cada maestro dice su nombre y hace un movimiento original y divertido.

Hacemos un ejemplo primero: Me llamo Marilís y hago así. Después lo van haciendo otros maestros de forma voluntaria hasta que lo hacen todos.

Se puede pedir al grupo que repita el movimiento que va haciendo cada una de los maestros con gestos más significativos y que expliquen la relación entre la persona y el gesto.(Arranz Beltrán Emilio).

### **4.5.2 Proyectos de aula.**

Lluvia de ideas: Has creado proyectos de aula en tu trayectoria laboral?

El proyecto de aula es una propuesta didáctica fundamentada en la solución de problemas desde los procesos formativos. El proyecto se convierte en una guía, en una acción intencionada que se convierte en un espacio donde un grupo humano se encuentra para establecer lazos de comunicación en torno a un conocimiento.

Elvia María González Agudelo (2001) menciona, el proyecto de aula posibilita las relaciones entre lo viejo y lo nuevo, lo conocido y lo desconocido, lo que fue y lo que será, entre el saber cotidiano y el saber científico. El sentido del proyecto de aula es la experiencia cultural de la humanidad, de manera tal, que adquiera un sentido formativo con orientación específica.

El proyecto de aula es entonces una propuesta didáctica. La didáctica como un proceso de mediación entre sujetos que se comunican que posibilitan pensar y construir un camino para hallar su respuesta.

#### ***4.5.2.1 Ejecución de los proyectos pedagógicos de aula.***

Se define, según Guerrero (2003, p. 77), como un instrumento de planificación de la enseñanza, con un enfoque constructivista, holístico, que toma en cuenta los componentes del currículo y se sustenta en las necesidades e intereses de los estudiantes, a fin de proporcionar una educación mejorada en cuanto a calidad y equidad, es decir, es un instrumento a través del cual los docentes tienen la oportunidad de planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje que van a desarrollar con sus participantes, dependiendo de las características o del alcance del Proyecto.

En consecuencia, el Proyecto Pedagógico de Aula viene a ser un instrumento de planificación, el cual permite desarrollar en los estudiantes un aprendizaje significativo ya que, a través de ella el docente ayuda a sus alumnos a organizar su pensamiento, a desarrollar su capacidad crítica y reflexiva y a ganar destrezas para la comunicación.

En consecuencia, los docentes deben actualizarse académicamente para desarrollar sus potencialidades y obtener las habilidades necesarias para ejercer sus funciones dentro de la educación, orientándose permanentemente en los nuevos procesos de planificación, a través de los Proyectos Pedagógicos de Aula.

De esta forma los beneficios que obtiene los alumnos que participan en un grupo de proyecto de aula es desarrollar competencias, conocimientos, habilidades y actitudes integradas en un saber hacer reflexivo y puesto en práctica en diferentes contextos que le permitan desenvolverse de mejor manera no sólo en el ámbito académico, sino también en el social, conectando el aprendizaje con la realidad.

#### ***4.5.2.2 Apertura de Clase.***

Lluvia de ideas: Qué es una apertura de clase y a qué nos conduce?

**Expositor:** La clase se efectúa en tres momentos; inicio o apertura, cuerpo o desarrollo y final o cierre. Al respecto Guerrero (2003, p.43), la describe de la siguiente manera:

El inicio o apertura de la clase es considerado el proceso que provoca cierto comportamiento, mantiene la actividad o la modifica, en él es preciso motivar para que el cuerpo o desarrollo de la clase sea efectiva. Este momento debe ser aprovechado para atraer la atención y despertar el interés por lo que se enseña, satisfaciendo las necesidades e intereses de los alumnos y orientarlos hacia la participación espontánea durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

Para lograr esta motivación, el docente debe tener presente que es el motor de la conducta humana y tener como herramienta las dinámicas de grupo.

#### ***4.5.2.3 Importancia de las dinámicas de grupo.***

Las dinámicas sirven para dar vida a una actividad, hacen más simple y más claro el contenido.

Todas las dinámicas, como la ley de la física, generan una acción y una reacción, Meireles Mario (2004).

Las dinámicas ayudan a romper el hielo en los encuentros, que a veces son muy teóricos, y posibilitan que las personas aprecien más el taller producen también un regreso en el tiempo, pues muchas dinámicas rescatan las experiencias vividas en la infancia, y la ruptura en la seriedad del grupo, logrando que las personas entren en sintonía unas con otras y con tema abordado.

**Docentes:** Entre grupos de tres presentan y aplican una dinámica de grupo al resto de docentes. Al final se enlista todas las dinámicas como recurso para su labor docente.



#### **4.5.2.4 Trabajo colaborativo**

El Trabajo Colaborativo involucra un grupo de personas con unos roles específicos que interactúan en pro de un constructo intelectual o elemento de aprendizaje. Convirtiéndose dicha dinámica en una fábrica de aprendizaje; además sirve para que el estudiante desarrolle esas capacidades sociales necesarias para el individuo en su interactuar social. Mena Luz (2008)

Es en sí, una metodología de aprendizaje en la que todos se esfuerzan de acuerdo a sus capacidades y destrezas de tal forma que todos realizan un aporte y desarrollan competencias cooperativas para aprender, ejecutar acciones educativas y solucionar problemas. Utilizar las dinámicas de trabajo es lograr resultados positivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

A continuación se detallan algunas dinámicas de trabajo que pueden ser desarrolladas en el transcurso del curso de capacitación. Recopilado por Emilio Arranz Beltrán (2008)

- ✓ Las sílabas del nombre
- ✓ Nombre y subirse a la silla
- ✓ El animal que te gusta
- ✓ Pasar lista con los nombres
- ✓ Rema que rema. etc.

Se recomienda estas dinámicas que realmente son muy buenas para lograr una interacción entre compañeros. Este autor fue invitado por la Universidad Técnica Particular de Loja y fui participe de esta experiencia de juegos cooperativos. Por tal razón, recomiendo hacer uso de los mismos que garantizan resultados muy positivos.

#### **TALLER # 3: La informática y el uso de herramientas tecnológicas.**

- a) Bienvenida.
- b) Presentación de taller
- c) Dinámica de integración.

Esta dinámica se juega de una forma muy casual, de todo el grupo se escoge a un participante el que se voltea de espaldas y se tapa los ojos y pronuncia seguidamente tinto, tingo, tango mientras una pelota rueda en las manos de todos los participantes, cuando diga tango la persona que se queda con la pelota tiene que responder una

pregunta ya previamente diseñada por el expositor referente a temas de la informática. Quien no pueda responder paga una prenda de acuerdo a lo que pida el grupo.

#### **4.5.3 Definición de Informática**

Lluvia de ideas: Ventajas y desventajas de la tecnología.

De acuerdo a las exigencias de hoy en día los profesionales de la educación se han esforzado por buscar las mejores aplicaciones del computador y sus programas en todos los campos que implica la actividad educativa: como herramienta de gestión administrativa y académica, como herramienta facilitadora de la enseñanza y el aprendizaje y como instrumento de apoyo a las actividades investigativas. Por esto es importante iniciar con un breve conocimiento del origen de la informática.

La informática es un término que fue inventado por Phillipe Dreyfus en Francia por el año 1962 y aceptado por la Academia Francesa en 1966. En España lo aceptaron en 1968. Este término proviene de la palabra en francés *informatique*. El diccionario de La Academia Real española se define como, conjunto de conocimientos científicos y técnicas que hacen posible el tratamiento automático de la información por medio de ordenadores.

Hernández Jenny (2005) define a la computación como el conjunto de conocimientos científicos y de técnicas que hacen posible el tratamiento automático de la información por medio de computadoras.

Sin lugar a dudas se vive la década de la integración de las nuevas tecnologías de la información y las comunicación en la educación ecuatoriana, pudiéndose observar como elemento motivante en el proceso pedagógico.

Es indispensable como docentes ser facilitadores de los procesos de formación humana, de la formación integral de la personalidad, de las capacidades y valores que, actualmente se vuelven imprescindibles para desenvolverse en la sociedad del siglo XXI.

#### **4.5.3.1 Uso de herramientas tecnológicas**

Pazmiño Carlos (2011), las tic's han llegado a ser uno de los pilares básicos de la sociedad y hoy es necesario proporcionar su conocimiento y uso. No se puede entender el mundo de hoy sin tener una cultura informática, es preciso entender cómo se genera, cómo se almacena, cómo se transforma, cómo se transmite y cómo se accede a la información en sus múltiples manifestaciones.

No es fácil practicar una enseñanza de las Tic's que resuelva todos los problemas que se presentan, pero hay que tratar de desarrollar sistemas de enseñanza que relacionen los distintos aspectos de la Informática y de la transmisión de información, siendo al mismo tiempo lo más constructivos que sea posible desde el punto de vista metodológico.

Llegar a hacer bien esta propuesta requiere un gran esfuerzo de cada profesor implicado y un trabajo importante de planificación y coordinación conscientes de que el conocimiento es dinamizador del crecimiento y herramienta fundamental para el cambio y la transformación social.

#### **4.5.3.2 Web 2.0 Características**

El término Web 2.0 está asociado estrechamente con Tim O'Reilly, debido a la conferencia sobre la Web 2.0 de O'Reilly Media en 2004. Aunque el término sugiere una nueva versión de la World Wide Web, no se refiere a una actualización de las especificaciones técnicas de la web, sino más bien a cambios acumulativos en la forma en la que desarrolladores de software y usuarios finales utilizan la Web.

Es así que la Web 2.0 nos permite realizar trabajo colaborativo entre varios usuarios o colaboradores. Además, las herramientas que ofrece la web 2.0 no sólo permitirán mejorar los temas en el aula de clase, sino también permite a estudiantes y docentes mejorar las herramientas utilizadas en el aula de clase.

La web 2.0 (también conocida como internet 2.0) no es un software específico ni tampoco una marca registrada; se trata de una serie de aplicaciones web que facilitan el intercambio de información de manera interactiva y permiten a los usuarios colaborar entre sí como creadores de contenido generado por usuarios en una comunidad virtual, a diferencia de sitios web donde los usuarios se limitan a la observación pasiva de los contenidos. Arnal Dídac margaix (2007)

Las características de la Web 2.0 pueden resumirse en los siguientes aspectos, que permitirán una mejor comprensión de este sistema. Referencia que se ha tomado del texto Santillana del autor Pazmiño Carlos (2012).

**La web es una plataforma con funcionalidad;** contribuye a la transferencia de información y servicios desde páginas web.

**La Web es simple y ligera;** facilita el uso y el acceso a los servicios web a través de pantallas más agradables y fáciles de usar.

**La web es social y colaborativa;** es decir, las personas crean la web mediante la socialización y el movimiento gradual de los miembros del mundo físico hacia el mundo virtual en línea. Los usuarios son vistos como codesarrollados a un nivel beta.

**La Web es flexible;** el software permite el acceso a contenidos digitales en los que antes no se podía entrar.

**La Web es participativa;** la Web ha adoptado una estructura de participación que alienta a los Usuarios a mejorar la aplicación mientras la utilizan, en vez de mantenerla estática y controlada.

#### ***4.5.3.3 Nociones básicas de Computación.***

##### **4.5.3.3.1 Interfaz de Windows 7**

Si bien Windows es el sistema operativo más utilizado en la actualidad, muchas de sus funciones no son aprovechadas por los usuarios de las computadoras personales por desconocimiento.

Esta es la penúltima versión de Windows es mucho más amigable con el usuario, ya que brinda una interfaz gráfica visualmente atractiva; una configuración que hace más sencilla las tareas habituales; mejoras en la conectividad, vistas previas optimizadas; organización simple de documentos, música, videos y archivos en general; control de los mensajes de sistema; resultados más rápidos para las búsquedas; y una amplia lista de nuevas funcionalidades. Pazmiño Carlos (2012).

En el mercado también está disponible Windows 8, que es la última versión de Windows, pero todavía está sujeto a pruebas de rendimiento y está más orientado a dispositivos con tecnología Touch (Táctil), por lo que muchos usuarios prefieren su versión anterior, por su estabilidad y facilidad para su uso, además es muy recomendable para usuarios que aún no se familiarizan con la tecnología táctil.

#### **4.5.3.3.2 Microsoft Word 2010**

La versión de Word 2010 ofrece características mejoradas para crear documentos de gran calidad y brinda herramientas para la redacción de documentos los cuales permiten:

- ✓ Generar documentos con mayor rapidez y flexibilidad y obtener, así, mejores resultados.
- ✓ Hacer más fácil y agradable la creación de documentos con diferentes formatos.
- ✓ Crear tareas escolares versátiles, mediante el uso de herramientas de diseño novedosas.
- ✓ Interactuar con textos de otros usuarios, a través del acceso de archivos desde cualquier lugar.

##### ***4.5.3.3.2.1 Insertar y agregar efectos a imágenes***

Sirve para insertar una fotografía, dibujo o imagen en una hoja de Word, gracias a la herramienta Insertar; además, permite usar varias herramientas de edición como: recortar, volver a colorear, efectos entre otros.

##### ***4.5.3.3.2.2 Insertar y agregar efectos a autoformas***

Se utiliza para insertar diversas figuras geométricas y figuras básicas y luego poder modificarlas con las herramientas de edición a nuestra necesidad.

##### ***4.5.3.3.2.3 Insertar y dar formato a tablas en un documento***

Permite insertar tablas de diversos tamaños según nuestra necesidad y luego modificarla como: agregar nuevas filas y columnas, eliminar filas y columnas agregar diseños y colorear. Sobre todo, una tabla es un gráfico muy útil para mostrar información de una manera organizada y resumida.

#### **4.5.3.3.2.4 Insertar índices**

El índice es una lista de palabras que se hallan ordenadas alfabéticamente y van acompañadas de un número que indica la página donde se puede encontrar.

#### **4.5.3.3.2.5 Trabajar con autoformas**

Son herramientas de administración y orden de texto que podemos usar de acuerdo a lo deseado como: mapas conceptuales, cuadros sinópticos, pirámides, etc.

#### **4.5.3.3.2.6 Formato de texto**

Cuando hablamos del formato de un texto nos estamos refiriendo a las cuestiones que tienen que ver con el aspecto del texto, con la forma de presentar el texto. Aunque lo fundamental cuando escribimos un texto es lo que se dice en él, la forma en la que lo vemos también tiene mucha importancia.

Un texto con un buen contenido pero mal formateado pierde mucha calidad. Afortunadamente, es muy fácil dar un formato atractivo con Word.

Una vez concluido el tema de definición de conceptos, se pide a los maestros que en parejas escojan uno de los temas aprendidos y preparen una demostración.

#### **4.5.3.3.3 Microsoft Excel 2010:**

Las hojas de cálculo son programas muy utilizados para trabajos de contabilidad y estadística. Cumplen con las funciones de las calculadoras, con las ventajas de que pueden generar gráficos fácilmente a partir de los resultados obtenidos. Existen múltiples usos para las hojas de cálculo, desde las más simples hasta las más complejas. Por ejemplo, un control de gastos, generar directorios personales, hacer calendarios de actividades, etc. También facilitan el trabajo escolar en la solución de problemas, la creación de gráficos estadísticos y muchas otras actividades. Pazmiño Carlos (2012).

Las hojas de cálculo, además, pueden generar representaciones gráficas de los datos, como gráficos de líneas, de barras, circular, etc. Estas son herramientas que se usan en múltiples actividades, que colaboran en la organización de grandes o pequeñas cantidades de datos y que contribuyen a la toma de decisiones sobre la base de una representación gráfica de la información analizada.

Microsoft Excel 2010 facilita la creación de libros de cálculo, mediante una intuitiva interfaz orientada a exponer resultados, que muestra, en el momento adecuado, las herramientas necesarias para cada tarea que se va a realizar.

**Ordenar datos:** Excel ofrece la opción de ordenar la información de las celdas en forma alfabética o numérica y de modo ascendente o descendente.

**Realizar cálculos:** Una de las facilidades que ofrece una hoja de cálculo con datos numéricos.

**Trabajar con fórmulas básicas:** Sumar, restar, multiplicar, dividir, raíz cuadrada, potencia

**Utilizar la formula promedio:** Fórmula utilizada para sacar promedio de un conjunto de celdas.

**Trabajar con gráficos:** Crear gráficos para representar datos de una mejor manera como; barras, columnas y circulares para datos estadísticos.

**Insertar gráficos:** La información simbolizada en gráficos permite interpretar datos de una manera fácil y rápida.

Como tarea de evaluación los maestros presentan al grupo un trabajo en donde demuestran el uso de esta herramienta, pueden escoger la presentación de acuerdo a su preferencia.

#### **4.5.3.3 Microsoft Power Point 2010**

Este programa tiene una amplia gama de funciones que permiten realizar diapositivas e, incluso animaciones de objetos y texto, con control de duración.

Power Point es una aplicación audiovisual muy utilizada, que sirve de apoyo para exposiciones o presentaciones sobre los más diversos temas.

Está diseñado para crear presentaciones fáciles de entender, que contengan animaciones de texto, imágenes y gráficos.

Su mayor aplicación se encuentra, sin lugar a dudas, en el campo de la enseñanza; sin embargo, no podemos dejar de lado muchas otras aplicaciones en campos como el de los negocios o las ventas.

**Creación de diapositivas:** Sirve para exponer diferentes ideas de la forma más didáctica, atractiva y original, una de las herramientas más utilizadas en la actualidad es Power Point, que permite crear presentaciones que incluyen sonidos, video e imágenes, de una manera sencilla e intuitiva.

**Formato de diapositivas:** Es un formato que sirve para ver los tipos de diseño de una diapositiva.

**Efectos de diapositivas:** Uso de herramientas para agregar efectos de imagen y movimiento a las diapositivas.

En parejas los maestros haciendo uso de estas herramientas hacen la presentación de una clase al resto de compañeros.

#### **4.5.3.3.4 Internet.**

Los servicios que ofrece internet no solo se han multiplicado, sino que han evolucionado hacia funciones más versátiles, como; mensajería electrónica, conversación entre usuarios, videoconferencia, entre muchas otras. Seguidamente se detalla las actividades que se pueden realizar tomado del libro de Pazmiño Carlos (2012).

##### **Crear una cuenta de correo electrónico:**

Hoy en día es casi indispensable contar con una cuenta de correo electrónico para poder enviar y recibir mensajes. Existen enlaces en los cuales es muy fácil encontrar los pasos para crear una cuenta de correo electrónico.

##### **Descargar páginas web**

La idea de descargar páginas web entera o parcialmente nos ha acompañado desde los inicios de Internet. Con las conexiones de hoy en día podría parecer que esta función no es demasiado útil, pero no es así.

Descargar una página web puede servir para leerla en algún lugar sin conexión, conseguir únicamente lo que nos interesa (generalmente las imágenes) y otros muchos supuestos.



### ***Conocer que es un Blog y para qué sirve***

Un blog es un sitio web en donde uno o varios autores desarrollan contenidos. Los blogs también se conocen como weblog o cuaderno de bitácora. La información se actualiza periódicamente y de la misma forma, los textos se plasman en forma cronológica; primero aparece el más recientemente escrito. Pazmiño Carlos (2012)

En cada artículo de un blog, los lectores tienen la capacidad de dejar sus comentarios. A su vez, estos pueden ser contestados por el autor de manera que se va creando un dialogo. Otra característica de los blogs es que suelen tener una temática específica. El autor escribe con total libertad y la temática es particular, los hay de tipo personal, periodístico, empresarial o corporativo, tecnológico, educativo etc.

Entonces un blog se convierte en un medio para debatir sobre un tema de estudio con nuestros compañeros y profesores, enviar tareas y trabajos o darnos a conocer.

### ***Utilizar bibliotecas virtuales***

Una biblioteca virtual se diferencia de una tradicional en que se accede a través del internet y los libros se encuentran disponibles en formato digital. Existe una gran cantidad de bibliotecas virtuales. La principal ventaja de una biblioteca virtual es que está disponible todos los días del año. Cada una tiene sus propias características de navegación.

### ***Citar fuentes de internet***

Internet es una fuente de información muy importante y cada día existen más personas que la utilizan; sin embargo, casi nadie sabe cómo se debe citar una referencia de internet. Esto ha dado como resultado que diferentes asociaciones hayan adoptado un estilo propio de citar fuentes de internet que varía en el orden y la forma de presentarlas. Pero lo más importante es que contenga la dirección electrónica, el autor de la cita, y la fecha que se obtuvo la información.

Como tarea de culminación, los maestros crearán su propio blog de trabajo con el fin de mantener a los alumnos actualizados con las reflexiones y las fuentes de información que el profesor está usando durante el desarrollo de un programa y así impulsar a los estudiantes y crear nuevas y estimulantes oportunidades.

#### **4.5.4 Descripción del currículum Vitae del tutor que dictará el curso.**

Como requisito indispensable para poder impartir este curso de capacitación a los docentes se necesita de algunos profesionales que tengan experiencia en capacitaciones y asuman con responsabilidad esta gran tarea:

##### **Taller Nro. 1: Procesos de enseñanza- aprendizaje**

Nombre del facilitador: Angélica Arrobo Rodas, asesora académica y maestra reconocida a nivel local y nacional por su vocación docente y capacidad de entrega en formación de educandos. Ha sido facilitadora de varios cursos de capacitación docente. Actualmente labora en el colegio Ateneo y en la Universidad Técnica Particular de Loja.

##### **Taller Nro. 2: Proyectos en el aula**

Nombre del facilitador: Marcela Ocampo Jaramillo, docente de la rama de inglés del colegio Ateneo y con un amplio conocimiento en el manejo de dinámicas grupales.

##### **Taller Nro. 3 : Incorporación de la informática y el uso de herramientas tecnológicas**

Nombre del facilitador: Ing. Michael Lozano

Docente de Informática del colegio Ateneo. Su experiencia y metodología permitirá a los docentes adquirir sólidos conocimientos de computación.

#### **4.5.5 Metodología.**

La presente propuesta del curso de formación para los docentes del colegio Ateneo se desarrolla en base a tres perspectivas: Procesos de enseñanza, proyectos de aula, incorporación de la informática, el uso de herramientas tecnológicas aplicadas a la educación y una evaluación final teórico-práctica.

Los docentes serán partícipes de un parte teórica y práctica que les permita conocer las nociones básicas de la computación y se interesen en utilizar las diferentes herramientas tecnológicas en el aula y de esta manera mejorar el proceso enseñanza y que estas tecnologías se constituyan en herramientas que permitan relacionarse con el mundo. Que cada

innovación tecnológica produzca transformaciones y conlleve un cambio en la forma de conocimiento y de relación que tiene el ser humano.

El programa está planeado para una duración de 40 horas. En el desarrollo del curso se incorporan horas de teoría más conocimiento práctico el cual permite dejar un conocimiento persistente en el tiempo, más las guías que presentan un material útil para futuros estudios en cursos más avanzados. El formato de trabajo combina breves presentaciones de contenidos teóricos con ejercicios prácticos. El facilitador guiará de cerca los ejercicios, cómo utilizar las herramientas tecnológicas, la plataforma virtual y las tablets. Se sugiere un tiempo para cada actividad, sin embargo, se puede ajustar según el grupo y sus necesidades, igualmente puede incluir momentos de descanso según convenga al grupo.

#### **4.5.6 Evaluación.**

Los maestros planificarán una clase de acuerdo a la materia que imparten utilizando en gran parte las herramientas tecnológicas aprendidas en el curso de capacitación, además se aplicará la encuesta elaborada por Ibsen Jorge (2003), Sistema de Gestión de la calidad LSO/ISO 9001 (Anexo 3)

#### **4.5.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.**

A continuación se detalla el cronograma de actividades relacionado al curso de capacitación que se brindará a los docentes del colegio Ateneo.

### **TALLER # 1: PROCESOS DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE**

#### **Semana 1 - 2**

<b>DÍA Y HORA</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Viernes 1:30 – 5:30 Sábado 8:00 – 4:00	horas	Bienvenida Socialización del curso de formación. Dinámicas de integración: Presentación con el ovillo. Conocimiento de procesos de enseñanza-

		<p>aprendizaje</p> <p>Elementos fundamentales del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>Estrategias para el aprendizaje.</p> <p>Estrategias de ensayo para tareas básicas de aprendizaje.</p> <p>Estrategias de ensayo para tareas complejas de aprendizaje.</p> <p>Estrategias de elaboración para tareas básicas de aprendizaje.</p> <p>Estrategias de elaboración para tareas complejas de aprendizaje.</p> <p>Estrategias organizacionales para tareas básicas de aprendizaje.</p> <p>Estrategias organizacionales para tareas complejas de aprendizaje.</p> <p>Estrategias de monitoreo de comprensión.</p> <p>Estrategias efectivas.</p>
--	--	---

## **TALLER # 2 : Proyectos pedagógicos de aula y las dinámicas de grupo.**

**Semana : 3 - 4**

<b>DÍA Y HORA</b>	<b>DURACIÓN</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
<p><b>Viernes 1:30 – 5:30</b></p> <p><b>Sábado 8:00 – 4:00</b></p>	<p><b>20 horas</b></p>	<p>Dinámica de integración: El nombre y el gesto</p> <p>Definición de proyectos pedagógicos de aula.</p> <p>Apertura de clase.</p> <p>Importancia de las dinámicas de grupo.</p> <p>Demostración y aplicación de dinámicas de grupo.</p> <p>Trabajo colaborativo:</p>

### TALLER Nro. 3

Semana 5 – 6

DÍA Y HORA	DURACIÓN	ACTIVIDAD
<b>Viernes 1:30 – 5:30</b> <b>Sábado 8:00 – 4:00</b>	<b>20 horas</b>	Dinámica de grupo: Tingo-tingo-tango Introducción a la informática. Uso de herramientas tecnológicas. Conocimiento de la Web 2.0. mediante la práctica y el uso de las computadoras Nociones básicas de la computación. Interfaz de window 7. Microsoft Word 2010 Microsoft Excel 2010 Uso del Internet.

#### 4.5.8 Costos del curso.

Se estima que para la ejecución del programa demandará un costo aproximado de 350 dólares, mismos que se desglosan a continuación:

<b>Materiales</b>	<b>Precio. \$</b>
Material de escritorio y papelería:	30
Reproducción del documento	30
Refrigerio y almuerzo	70
Alquiler de las instalaciones	20
Imprevistos	50
Capacitador	150
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>

Todos los costos serán cubiertos por las autoridades de la institución debido que los expositores son parte de la misma y se cuenta con la buena predisposición por parte de ellos para impartir sus conocimientos a los docentes del colegio Ateneo.

#### **4.5.9 Certificación.**

Para cumplir a cabalidad con el curso impartido, los maestros deben cumplir con el 100% de asistencia para hacerse acreedores al respectivo diploma de certificación acreditado por la autoridad del colegio y el capacitador, el cual será el resultado de haber obtenido una calificación superior al 70% de aprobación.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

Una vez concluido el trabajo de investigación y analizado cada uno de los aspectos del mismo, se llega a establecer varias conclusiones, las mismas que se señalan a continuación:

- Los maestros están conscientes de la responsabilidad que tienen en seguir preparándose continuamente en beneficio propio y de sus estudiantes; es por esto que de acuerdo a los resultados muestran su interés en la preparación de temas educativos a nivel presencial y semipresencial.
- La mayoría de los docentes tienen preparación académica de tercer nivel, lo cual implica la urgente necesidad de optar por títulos de postgrados.
- Existe en los maestros bajos niveles de conocimiento en el campo de la informática, lo cual se constituyen como un factor significativo que influye negativamente en las exigencias académicas de hoy en día.
- Hay un plan de organización, se conoce las jerarquías y la función que debe cumplir cada cual; por otra parte facilitan los recursos para que el personal tenga lo necesario y se ajuste a los requerimientos de la educación del siglo XXI.
- El colegio presta mucha atención a las necesidades formativas de sus maestros, debido que es un pilar básico dentro del proceso formativo y así puede detectar las carencias o los vacíos en los profesionales que existe dentro del proceso de enseñanza y por ende en la labor educativa.

## RECOMENDACIONES

Con los resultados del trabajo de investigación y en consideración a la propuesta diseñada, en la que se pretende un mejoramiento en el nivel profesional de los docentes, se formulan las siguientes recomendaciones:

- Que las universidades sin dejar el nivel de exigencia se promocióne carreras de especialización en el ámbito pedagógico didáctico a nivel de especialización o en el mejor de los casos niveles de post-grado con la finalidad que los docentes puedan mejorar su formación en docencia, y logren posicionarse teóricamente desde la misión, visión y modelo pedagógico de la institución.
- Que los docentes del colegio Ateneo se capaciten en diversos cursos de formación, que fomenten las relaciones interpersonales dentro de una institución con el objetivo de generar un ambiente armónico. El ambiente de trabajo debe ser fortalecido por medio del trabajo en equipo.
- El docente debería capacitarse en el campo de la informática ya que este constituye una opción educativa que facilita el aprendizaje con características más interactivas y los estudiantes sean los protagonistas de su propio aprendizaje y el docente en general sea el facilitador, guía y conductor.
- Que los docentes realicen intercambios de experiencias con sus similares en el ámbito local y nacional; que estén prestos a aplicar las experiencias nuevas aprendidas y mejorarlas para la aplicación con los suyos.



## Referencias Bibliográficas

- (s.f.). El Comercio(2011). Ley orgánica de educación intercultural. Recuperado en octubre 24 de 2013. Disponible en [http://www.elcomercio.com/sociedad/Ecuador-nueva-Ley-Educacion-luego\\_0\\_430756957.html](http://www.elcomercio.com/sociedad/Ecuador-nueva-Ley-Educacion-luego_0_430756957.html).
- (Zabalza . (1999). Obtenido de [rodas.us.es/file/1240b064-8389-6228-96a5.../1/.../pagina\\_12.htm](http://rodas.us.es/file/1240b064-8389-6228-96a5.../1/.../pagina_12.htm)
- Agudo Bernal, J. (2001). Obtenido de [www.powershow.com/...751-ZmZmN/Liderazgo\\_educativo...:tipos+de+liderazgo&SearchSource](http://www.powershow.com/...751-ZmZmN/Liderazgo_educativo...:tipos+de+liderazgo&SearchSource)
- Alidou, Gay y Howard, Weisman. (2000,2001). Obtenido de [ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5\\_que.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm)
- Branden, N. (2012). *Los seis pilares de la autoestima*.
- Camacho González, H. M. (2005).
- Carlos, P. (2012). *Tools serie de informatica*.
- Castillo, P. (2004). La comunicación en la educación. En *Comunicación,educación*. Mendoza, Argentina.
- Chadwick I, J. ((1989) ). Artículos académicos. *Evaluación formativa*.
- CONCHA SOLEDAD. Directora de Programas de Pedagogía Media de la Facultad de Educación, U. D. (23 de NOVIEMBRE de 2010). *CENTRO DE POLÍTICAS COMPARADAS EN EDUCACIÓN*. Obtenido de <http://www.cpce.cl/>
- Concha, S. d. (23 de NOVIEMBRE de 2010). *CENTRO DE POLÍTICAS COMPARADAS EN EDUCACIÓN*. Obtenido de <http://www.cpce.cl/investigadores/item/16-soledad-concha>
- Daniel, B. (1991). *Necesidades formativas individuales*.
- Daulón, S. (12 de Julio de 2001). (Educiudadanía, Entrevistador)
- Dr. Pere Marquès Graells. (1999). *ROLES ACTUALES DE LOS ESTUDIANTES*. Obtenido de <http://peremarques.pangea.org/estudian.htm>
- Dr. Pere Marquès Graells. (1999). *ROLES ACTUALES DE LOS ESTUDIANTES*.
- Gonzales, M. V. (2011). *revistalenguaje.univalle.edu*. Obtenido de [revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php?seccion=REVISTA...365...](http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php?seccion=REVISTA...365...)

Iurcovich, Patricia. (s.f.). *la importancia de una buena formación docente*. Recuperado el 14 de AGOSTO de 2013, de <http://fido.palermo.edu>

José Tejada Fernandez. (2001). Obtenido de <http://www.um.edu.ar/>

kaufman. (1982). *diagnosticonecesidades*.

Kaufman, R. (1988).

Ketele y Roegiers, J. M. (1995). metodología para la recogida de información. *Gestión y supervisión*.

ministerio de educación y cultura del ecuador. (2013). *vvob educacion para el desarrollo*. Recuperado el 03 de Diciembre de 2013, de <http://www.vvob.org.ec>

Mtra. Leticia Tamayo S. y Mtra. Laura Peñaloza S. (s.f.). Obtenido de <http://www.uaemex.mx/plin/psus/rev11/3def.htm>

Navarro., B. A. (2003). *la profesionalización de la enseñanza en preescolar; pasadp, presente y futuro*.

Profesor José Luis Dell'Ordine . (04 de 08 de 2007). *saberes.wordpress.com*. Obtenido de <http://www.capitannemo.com.ar/la%20capacitacion%20docente.htm>

Rosa, T. (Enero de 2006). *Nuevo rol docente*.

Steedman, C. (1998). <http://mss.sagepub.com/>. Obtenido de <http://mss.sagepub.com/content/6/1/23.abstract>

Tedesco, J. C. (1996). *la educación y los nuevos desafíos de la formación del ciudadano*. Obtenido de [www.nuso.org/upload/articulos/2548\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/2548_1.pdf)

Tejada Fernandez José. (2001). *Funcion docente y formación para la innovación*.

Torres del Castillo, R. M. (16 de 08 de 2007). <http://saberes.wordpress.com/>.

Torres, R.M., R. (1997). Obtenido de [books.google.com.ec/books](http://books.google.com.ec/books)

Vásquez, E. (1996). *Desarrollo organizacional*. Obtenido de [www.http://biblioteca2.ucab.edu.ve/](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/)

Vigotsky. (1994).

Wenglinsky . (2002). *educacion.gob.ec/*.

Zayas, A. d. (1989). *Fundamentos teoricos de la direccion del proceso docente*.

## 7. ANEXOS

### Anexo 1. Petición de autorización al rector de la institución educativa.

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

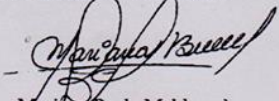
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

  
Mgs. Mariana Buele Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



**ATENEÓ**  
aprender • ser • trascender

Loja 05 DIC 2012

Autorización   
Gladys Arrocha Ríos  
RECTORA

## Anexo 2. Cuestionario necesidades de formación docente

Proyecto de Investigación I

### Anexo 7: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: 105020-001

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: ATENC O

1.2. Provincia: LOJA Ciudad: LOJA

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

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

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

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

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios

a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conservería	4
----------------------------	---	---------------------------------------	---	--	---	----------------	---

e. Otra, especifique cuál: \_\_\_\_\_ 5

Bachilleratos Técnicos Industriales:

f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____					19

Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios

t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría			30

ee. Otra, especifique cuál: \_\_\_\_\_ 31

Bachilleratos Técnicos Polivalentes

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

ii. Otra, especifique cuál: \_\_\_\_\_

Bachilleratos Artísticos

jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
------------------------------	----	------------------------	----	------------	----	--------------------	----

nn. Otra, especifique cuál: \_\_\_\_\_ 38

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

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género: Masculino 1, Femenino 2

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

2.3. Edad (en años cumplidos): 52

2.4. Cargo que desempeña: Docente 6, Técnico docente 7, Docente con funciones administrativas 8

2.5. Tipo de relación laboral: Contratación indefinida 9, Nombramiento 10, Contratación ocasional 11, Reemplazo 12



2.5. Tiempo de dedicación:			
Tiempo completo	<input checked="" type="radio"/>	Medio tiempo	13
Por horas			14
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:			
SI	<input checked="" type="radio"/>	NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:			
1*	<input checked="" type="radio"/>	2*	<input checked="" type="radio"/>
3*	<input checked="" type="radio"/>		
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: <u>12</u>			

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	<input checked="" type="radio"/>	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
Doctor en educación	2	Arquitecto	7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
Psicopedagogo	4	Abogado	9
Otras, especifique:	5	Otras, especifique:	13
		Economista	10
		Médico	11
		Veterinario	12

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  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: <u>PSICOLOGÍA</u>
b. PhD	4	En el ámbito educativo. 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: <u>1</u>			
4.1.2. Totalización en horas (aproximado): <u>30h</u>			
En cuanto al último curso recibido:			
4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: <u>10 meses</u>			
4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: <u>PLANIFICACION</u>			
4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:			
El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	<input checked="" type="radio"/>
Beca	3	Por cuenta propia	4
Otras, especifique:			
			5

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

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

Presencial	<input checked="" type="radio"/>	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  Fines de semana 2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
(alternativa)

(Puede señalar más de una)

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

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

✓ GERENCIA EDUCATIVA.  
✓ TEORIAS DEL APRENDIZAJE.

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

(señale de 1 a 3)

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

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág

### Anexo 3. Evaluación

Encuesta elaborada por Ibsen Jorge (2003), Sistema de Gestión de la calidad LSO/ISO 9001.

#### CURSO DE CAPACITACIÓN: PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE Y EL USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

Capacitador: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Por favor, conteste en la manera más honesta posible las siguientes preguntas. No es necesario que escriba su nombre. Toda sugerencia adicional que nos aporte se la agradeceremos e intentaremos realizar los mejoramientos pertinentes en las próximas actividades. Por favor, evalúe en la escala 1-7.

Muchas gracias.

UTILIDAD DE LOS CONTENIDOS ABORDADOS EN EL CURSO. Importancia y utilidad que han tenido para usted los temas tratados en el curso.

1      2      3      4      5      6      7

METODOLOGIA UTILIZADA EN EL CURSO. Respecto a los métodos y estrategias utilizadas por el relator para impartir los contenidos fue:

1      2      3      4      5      6      7

GRADO DE MOTIVACIÓN DEL RELATOR. Nivel de participación y de motivación ofrecido por el relator fue:

1      2      3      4      5      6      7

CLARIDAD DE LA EXPOSICIÓN. Respecto al lenguaje y orden dado al curso

1      2      3      4      5      6      7



NIVEL DE ASIMILACION Y COMPROMISO PERSONAL CON LOS TEMAS ABORDADOS.  
Evalúese a usted mismo en el grado de motivación e interés personal para atender y seguir la clase y sus actividades.

1      2      3      4      5      6      7

CALIDAD DEL MATERIAL ENTREGADO.

1      2      3      4      5      6      7

INFRAESTRUCTURA Y COMODIDAD DEL LUGAR DE CAPACITACIÓN

1      2      3      4      5      6      7

CALIDAD Y CLARIDAD DE LOS EJEMPLOS ENTREGADOS (si aplica).

1      2      3      4      5      6      7

CUMPLIMIENTO DEL HORARIO Y DEL PROGRAMA.

1      2      3      4      5      6      7

SUGERENCIAS Y COMENTARIOS PARA EL MEJORAMIENTO DE LAS PRÓXIMAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN: