



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto
Tecnológico Superior Cariamanga, de la provincia de Loja, ciudad de
Cariamanga, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Rodríguez Gualán, Verónica del Cisne.

DIRECTOR: Serrano Cueva, Víctor Manuel, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Serrano Cueva Víctor Manuel

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Cariamanga, de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, periodo 2012 – 2013 realizado por Rodríguez Gualán Verónica del Cisne, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Cariamanga, febrero de 2013

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Rodríguez Gualán Verónica del Cisne, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Cariamanga, de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Víctor Manuel Serrano Cueva director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.
Autor Rodríguez Gualán Verónica del Cisne
Cédula: 1104369259

DEDICATORIA

El presente informe lo dedico a Dios, a mi esposo, por su incondicional apoyo en todo, por su paciencia durante este tiempo.

A mis padres, que con su cariño y responsabilidad, supieron guiarme para emprender este nuevo reto y afrontar con madurez y sabiduría las dificultades que a diario se presentan.

Al *INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CARIAMANGA"* y su cuerpo de docentes por haberme permitido realizar el proceso de investigación, base para el desarrollo de las actividades concernientes a la presente tesis.

Gracias a ustedes hoy estoy en camino a alcanzar mi meta, ya que siempre están impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera.

Verónica del Cisne Rodríguez Gualán.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi eterno agradecimiento a Dios, por haberme dado la fortaleza, salud, inteligencia y sabiduría y la oportunidad de incursionar mi crecimiento profesional en la UTPL a quien mi benemérito por sus conocimientos impartidos en estos años de estudio.

Mi sinceros agradecimientos, a mi Director de Tesis, por ser guía y tutor en la elaboración de este proyecto, a los Rector del *INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CARIAMANGA"* de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga quienes me brindaron apertura para el desarrollo de la investigación, docentes, que colaboraron en la presente tesis, estoy seguro que Dios sabrá recompensar ese apoyo incondicional en bien de la educación de nuestra sociedad.

Mi eterna gratitud, a mi familia, por creer en mí y mantenerse siempre a mi lado, por superar conmigo cada una de las etapas vividas y colaborarme en todas mis decisiones.

Gracias, a todos los que de una u otra manera participaron y colaboraron conmigo en la realización de este trabajo.

Verónica del Cisne Rodríguez Gualán.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	9
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	15
1.2.1 Análisis organizacional.....	15
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	16
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos.....	18
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano (características demandas de organización, regulación).....	19
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal.....	21
1.2.2 Análisis de la persona.....	21
1.2.2.1 Formación profesional.....	21
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	21
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	22
1.2.2.1.3 Formación técnica.....	23
1.2.2.2 Formación continua.....	23
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	24

1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	24
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	25
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	27
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	28
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	29
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	29
1.2.3.2 La función del docente.....	31
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	32
1.2.3.4 La función del estudiante.....	33
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	35
1.3 Cursos de formación.....	35
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	35
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	36
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	37
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	39
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	42
2.1 Contexto.....	43
2.2 Participantes.....	44
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	48
2.3.1 Diseño de la investigación.....	48
2.3.2 Métodos de investigación.....	48
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	49
2.4.1 Técnicas de investigación.....	49
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	50
2.5 Recursos.....	51
2.5.1 Talento Humano.....	51
2.5.2 Materiales.....	51
2.5.3 Económicos	52
2.6 Procedimiento.....	52
CAPITULO III. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
3.1 Necesidades formativas.....	55
3.2 Análisis de la formación.....	55
3.2.1. La organización y la formación.....	64
3.2.2 La tarea educativa.	67
3.3 Los cursos de formación.....	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79

CAPITULO 4. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
ANEXOS.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Tipo de institución.....	44
Tabla N° 2 Tipo de bachillerato que ofrece	44
Tabla N° 3 Género	45
Tabla N° 4 Estado civil	45
Tabla N° 5 Edad	46
Tabla N° 6 Cargo que desempeña	46
Tabla N° 7 Tipo de relación laboral	47
Tabla N° 8 Tiempo de dedicación	47
Tabla N° 9 Formación docente	48
Tabla N° 10 Su título tiene relación con: Ámbito Educativo	55
Tabla N° 11 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones	56
Tabla N° 12 Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con	56
Tabla N° 13 Le resulta atractivo seguir una formación de postgrado para obtener el título de cuarto nivel.....	57
Tabla N° 14 En que les gustaría capacitarse	58
Tabla N° 15 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	58
Tabla N° 16 Como le gustaría recibir la capacitación	59
Tabla N° 17 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horario le gustaría capacitarse.....	59
Tabla N° 18 En que temáticas le gustaría capacitarse	60
Tabla N° 19 Cuáles son obstáculos que se presentan para que usted no se capacitarse	61
Tabla N° 20 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones	62
Tabla N° 21 Cuáles considera usted, son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	63
Tabla N° 22 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	63
Tabla N° 23 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos años.....	64
Tabla N° 24 Conoce si las institución está propiciando cursos/seminarios	65
Tabla N° 25 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento	65

Tabla N° 26 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente	66
Tabla N° 27 Las materias que imparten tienen relación con su formación	67
Tabla N° 28 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas	67
Tabla N° 29 En lo relacionado al análisis de la persona	68
Tabla N° 30 En lo relacionado al análisis organizacional	71
Tabla N° 31 En lo relacionado al análisis de la tarea educativa	72
Tabla N° 32 Número de cursos recibidos.....	76
Tabla N° 33 Hace que tiempo lo realizo	77
Tabla N° 34 Este curso lo realizó con el auspicio de	77

RESUMEN

El presente proyecto de investigación propuesto por la UTPL, permite conocer la formación docente a través de un diagnóstico, análisis de necesidades y problemática propias de las instituciones del país, como protagonistas de la investigación se selecciona a los docentes del *INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR "CARIAMANGA"* de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, en el año 2012 – 2013. Su estudio es de tipo exploratorio y descriptivo.

En el desarrollo de este proyecto se contó con la colaboración de 30 docentes que imparten sus conocimientos en los años de bachillerato técnico. Se utilizó los métodos analítico-sintético, inductivo-deductivo, y estadístico; entre las técnicas la lectura, la encuesta y la observación, lo que facilitó la investigación del tema ***necesidades de formación de los docentes de bachillerato***, según los resultados obtenidos es necesario plantear una propuesta de capacitación pedagógica para mejorar la formación docente.

En conclusión, como profesionales de la educación es necesario invertir en procesos de investigación que permitan desarrollar y potenciar las competencias docentes con una vinculación entre la teoría y la práctica, fortaleciendo las perspectivas reales de formación y actualización docente.

PALABRAS CLAVES: formación, docente, problemática, proyecto, conocimientos, bachillerato, métodos, educación, profesionales, investigación, competencias, actualización.

ABSTRACT

The present research project proposed by UTPL let's to know the teacher training through a diagnostic, analysis of specific needs and problems of the country's institutions, as research actors were selected teachers of Institute Tecnológico Superior Cariamanga of the province of Loja, city of Cariamanga in the year 2012 - 2013 the study is exploratory and descriptive.

In the development of this project we had the collaboration of 30 teachers who impart their knowledge in the technical high school years. We used the analytic-synthetic, inductive, deductive, and statistical methods, between reading, survey and observation techniques, which facilitated research topic: training needs of high school teachers, according to the results is necessary to consider a proposal for teacher training to improve teacher education. In conclusion, as education professionals is necessary to invest in research processes in order to develop and enhance the teaching skills with a link between theory and practice, strengthening the real prospects of training and credentials.

KEYWORDS: training, teacher, problems, need, project, knowledge, high school, methods, education, professionals, develops, skills, credentials.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como finalidad diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Cariamanga, de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, durante el año lectivo 2012-2013, como un punto de partida para diseñar estrategias de formación en la gestión pedagógica.

El docente debe estar formado para desenvolverse en rol que desempeña cada día en las aulas guiando y orientando a los entes que va hacer el futuro de nuestra sociedad, estamos viviendo los cambios que se experimentan en nuestro país dentro de la educación, por ello se ha visto la oportunidad de conocer cuáles son las necesidades que tiene un docente de bachillerato, es así como la Universidad Técnica Particular de Loja, ha planteado la realización del estudio de diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de los colegios del Ecuador.

Este informe de investigación es un estudio pionero que se ha desarrollado a nivel nacional, así como también a nivel de institución educativa, en donde se enmarca la importancia que tiene para ella, debido a que permite analizar y evaluar si los docentes de bachillerato están verdaderamente capacitados para responder al nuevo currículo implementado por el sistema educativo.

Para la UTPL se constituye en un referente que puntualiza la gestión de formación profesional y continua para la formulación de ajustes y nuevas ofertas académicas; como investigadora es de vital importancia que se me permite abordar esta problemática la cuál mediante la conjunción de la teoría y la práctica desarrollar las competencias en donde se potencializa mi desempeño profesional; Además aquí se evalúa y se ofrece a los directivos, docentes, investigadores y todos aquellos estudiosos que se interesan por el mejoramiento y perfeccionamiento del desempeño profesional un aporte valioso para conocer las falencias y fortalezas que emanan del presente estudio.

Como docentes se está consciente de las transformaciones que se están dando en el Ministerio de educación con las reformas educativas en la LOEI – Reglamentos a la LOEI – Plan Decenal, Nuevo Bachillerato Unificado es así que surge, como una propuesta para mejorar el sistema educativo, en lo relacionado a las necesidades de formación docente se nos orienta a reflexionar cuáles son las áreas educativas, pedagógicas, técnicas y tecnológicas en que el profesorado presenta carencias o insuficiencias, aspirando como

docentes mejorar cada día mediante la ejecución de proyectos y planes de mejora en beneficio de todos quienes conforman la comunidad educativa.

Una de las motivaciones que se tuvo para el desarrollo de ésta tesis fue el poder identificar las necesidades educativas de los docentes y en base a ellas, diseñar estrategias de formación que atiendan los requerimientos de los docentes investigados. Además se obtuvo la colaboración de las autoridades y docentes de la institución asignada, los recursos materiales como computadora, impresora, teléfono. La principal limitación encontrada fue el tiempo asignado a la investigación y los recursos económicos que no permitieron una profundización de la investigación.

En el presente trabajo investigativo se propusieron los objetivos específicos siguientes:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Los objetivos que se lograron se exponen en cuatro capítulos: en el primero se sustenta una base teórica en donde se ofrece una panorámica general sobre que va desde las necesidades formativas y sus implicaciones, en el segundo se desarrolla el proceso metodológico que se utilizó para su elaboración, en el tercero se realiza un diagnóstico, análisis y discusión de resultados recopilados, tabulados y presentados en tablas estadísticas con el fin de visualizar el trabajo de campo realizado en la institución educativa, y el cuarto capítulo explica sobre el curso de capacitación propuesto por el investigador.

El tipo de investigación empleado en este estudio fue el transversal, exploratorio y descriptivo, los métodos utilizados fueron analítico, sintético y estadístico. En cuanto a las técnicas, se tiene: observación, lectura, y entrevista.

Es satisfactorio llegar al final de esta introducción, y poner esta investigación a su criterio invitándole a revisar el diagnóstico, análisis y evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Cariamanga, en base a los resultados obtenidos se presenta el Curso de Formación Integral Docente que sirve de aporte para los profesionales de la institución educativa por lo que se invita a leerlo, para que desde su punto de vista y el nuestro, se contribuya en alguna medida para mejorar la situación educativa actual en cuanto se refiere a la gestión pedagógica existente dentro de la institución.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

A través del presente episodio se explica cómo la investigación permite a través de la fundamentación teórica explicar las diferentes necesidades de formación que conllevan los docentes de Bachillerato, por lo que se inicia desde el concepto de necesidades de formación y se finaliza con los modelos de análisis de las necesidades desde el punto de vista de varios autores como Rossett, Cox, entre otros.

1.1.1 Concepto.

Las necesidades de formación es la escasez en el fortalecimiento y perfeccionamiento de conocimientos, capacidades, actitudes, destrezas y habilidades que tienen los docentes de una institución educativa, y que requieren de procesos de formación para su desarrollo profesional.

Son variadas las definiciones de lo que es una necesidad formativa; nos apoyamos en la definición de Escamilla (2006, p. 238) para quien la necesidad formativa es «una carencia en las competencias requeridas que representa un problema para el desempeño profesional del director escolar, la cual ha de ser identificada a partir de situaciones personales, institucionales y contextuales para satisfacerla a través de procesos formativos» e igualmente consideramos (Molina y Contreras, 2007) las necesidades de formación se definen como:

la carencia de algo que se considera inevitable y que es susceptible de ser suplida con procesos formativos, con la convicción de que, en algunos casos, la formación no es suficiente para satisfacer todas las necesidades y resolver los problemas ingentes e inéditos, pero es la vía más expedita sobre la cual se fundamenta cualquier otra alternativa de solución a los dilemas que plantea la función directiva (2007, p. 80).

Según los autores concuerdan que las necesidades formativas es una carencia del desarrollo de capacidades para el desenvolvimiento profesional de los docentes, por lo que en las instituciones educativas siempre van a existir la necesidad de formación profesional, ya que la ciencia y la tecnología avanza cada día de una forma vertiginosa y los docentes para estar acorde a las habilidades pedagógicas y didácticas deben necesariamente capacitarse.

1.1.2 Tipos de necesidades de formación.

La formación de los docentes en función directiva para que desde sus aportes que puedan hacer ellos mismos desde su experiencia, sus saberes y con atención a los diversos tipos de necesidades que, según Molina y Contreras (2007, p. 79) se podrían hacer presentes:

- a. Necesidades reales representadas por la función derivada de la normativa legal,
- b. Necesidades sentidas expresadas por la descripción de la práctica cotidiana y contexto de actuación y las
- c. Necesidades potenciales determinadas por lo que los expertos y los propios directivos creen deben conocer y hacer.

Del mismo modo Witkin y otros (1996), distingue tres tipos de necesidades:

- *Necesidades de los receptores o usuarios*, es decir, las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.
- *Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas*: las que afectan al profesorado, en el ámbito de la educación, y también a los trabajadores sociales o a los profesionales de la salud en sus respectivos ámbitos.
- *Necesidades referidas a los recursos y equipamientos*, que son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc., el tipo de necesidad anterior hace referencia a la labor que realizan las personas responsables de la planificación en tanto que el tipo al que nos referimos hace alusión a la necesidad de infraestructura y recursos materiales para llevar a cabo la gestión de los docentes dentro del ámbito educativo.

Según los autores descritos, los diferentes tipos de necesidades surgen desde diferentes perspectivas, derivadas de la normativa legal, la realidad práctica, las mismas que empiezan en los directivos, continúan con los receptores o usuarios, aquellos que tienen bajo su responsabilidad la planificación, desarrollo de programas, tomando en cuenta los recursos y equipamientos.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Stufflebeam y otros (1984), consideran que el proceso secuencial básico de evaluación de necesidades, en sí mismo, consistiría en el siguiente conjunto de actividades interrelacionadas:

- a) Preparar la realización de la evaluación:
 - Delimitación del grupo social de referencia.
 - Establecimiento de objetivos.
 - Establecimiento del diseño o plan de actuación.
- b) Reunir información sobre la evaluación a realizar.
- c) Analizar la información recogida.
- d) Informar sobre los datos recogidos y su interpretación.
- e) Usar y aplicar la información obtenida.

La identificación de necesidades debe ser una tarea compartida entre los responsables del desarrollo del personal y los propios beneficiados de los programas que resultan.

Suarez (1990), identifica tres grandes etapas en el proceso de evaluación o identificación de necesidades:

- a) Preparación. Requerirá como cualquier tipo de indagación, determinar los propósitos de la evaluación y delimitar el área de estudio. Un punto también importante en este momento es determinar a quienes se implicará o estarán afectados por el estudio y conseguir de ellos el compromiso para participar.
- b) Determinar los modelos que van a servir de referencia. Se partirá de distintos modelos o referentes según los objetivos del estudio.
- c) El diseño propiamente dicho. Debe quedar muy claro el foco del estudio: propósitos, áreas y tipos de necesidades.
- d) Demanda real que está en lo que la población desarrolla en educación. Hay grupos que realizan cursos, actividades, encuentros, etc. para satisfacer esa necesidad formativa.
- e) Demanda potencial base. Está en la población que tiene en la actualidad intención de realizar algún curso o actividad, pero que por algún motivo no ha podido llevarlo a cabo. Aquí se analiza a los grupos que conforman la demanda y qué materiales y áreas son las potencialmente más solicitadas.
- f) Demanda potencial añadida. Es la que expresa un grupo o población que desearía "hacer algo". No hay referente exacto y por ello debe ser muy ponderada en su análisis.

Estos autores coinciden que para la evaluación de las necesidades formativas se sigue un proceso que empieza con la diagnóstico de las mismas, luego elegir el proceso que se va a llevar a cabo para saber si lo que se evalúa es lo correcto, finalmente se analiza los resultados obtenidos, enmarcados en las diversas clases de demandas esto es, la demanda real de la población estudiada, la demanda potencial de lo que en realidad se necesita, y finalmente la demanda potencial la cual debe ser ponderada en el análisis. Estos aportes nos sirven como un referente para seguir el procedimiento adecuado para poderlo adaptar y de este modo evaluar o valorar las necesidades que tienen los docentes.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas del docente son evidentes debido al crecimiento vertiginoso de la información a través de las Tics, un sistema educativo vigente que demanda de los docentes mayor preparación, tanto; en el uso y manejo de las herramientas tecnológicas pedagógicas como en el caso de los docentes de bachillerato técnico es necesaria la preparación integral formativa individual y colectiva, por lo que se puntualiza que:

“La formación del profesorado en los niveles no universitarios ha sido y sigue siendo objeto de estudio permanente, tanto desde las esferas de la propia investigación como desde la misma actividad docente en el campo escolar. Se produce una coincidencia generalizada en los profundos cambios que se están generando en la educación, con la implantación de la reforma en los niveles básicos de la enseñanza: infantil, primaria y secundaria. Ello acarreará que el papel del profesor se vea sometido a una serie de replanteamientos que le exigen una capacitación continua y la asunción de nuevas tareas en los centros educativos”. (Serrano Perez, 1994).

El replanteamiento educativo nos sirve para planificar nuevos cursos de capacitación y actualización de los profesores de acuerdo a las nuevas reformas que se aplican al sistema educativo, en las que se satisfaga las necesidades de formación de los docentes.

Además “el éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente”. Así pues, los aspectos más reseñables de las aportaciones se concretan en los siguientes puntos:

1. La profesionalización de la enseñanza es la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.

2. El entrenamiento antes y durante el ejercicio de la actividad profesional, deberá ser modificado con detenimiento para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales, adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje. Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.

3. Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información.

4. La sociedad espera más y más de los futuros profesores; ellos 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.

De acuerdo al estudio realizado por Serrano, M. (1994), define categorías utilizadas de forma muy resumida como:

1. Necesidades de formación del profesorado en: didáctica, práctica, investigación, trabajos en equipo.

2. Valoración de su formación inicial: contenidos, plan de estudios, motivación o sin necesidad de formación en contenidos científicos.

3. Instituciones y profesorado que creen que deben encargarse de la formación permanente

4. Valoración crítica de los cursos formación recibidos: si los necesitan, no han aportado nada, que carencias sienten, en que aspectos concretos sienten las necesidades.

Las necesidades de formación del profesorado se realizan en función de los profundos cambios de la educación que se están realizando dentro de la reforma curricular, por lo que es importante valorar, evaluar, y juzgar si los docentes están realmente capacitados para llevar adelante la gestión educativa, sino es así; emprender cursos de formación en las áreas que lo requieran.

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

✓ Modelo de Rosett.-

Para Allison Rosett, lo fundamental de una detención de necesidades es importante obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones, ya que, la búsqueda de esa información, nos permitirá reconocer dos posibles escenarios: el

estado actual y el deseado, y la detención de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecer la misma.

Rossett menciona varias técnicas de análisis y sus herramientas, así como “el análisis del tema, el análisis de tareas, el análisis de datos y la detención de necesidades” Rossett (1987, p25). El modelo de detención de necesidades se diferencia de otros, ya que busca las opiniones mediante las diferentes fuentes en lugar de hacer inferencias.

El modelo señala que el rol más importante de la detención de necesidades “es brindarnos información desde el inicio, sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento” (Anglin 1991 p 157).

Dentro de este modelo la detección de necesidades tiene cinco grandes propósitos:

1.- El estado óptimo: este es medido por los expertos, la documentación, test, entre otros. Trata de detectar cual es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito.

2.- El estado actual: mediante observaciones se puede detectar el estado actual, en el cual se determina que los empleados no están mostrando interés.

3.- Sentimientos: investigar cómo se sienten los involucrados (ya sea trabajadores o directivos) con:

- El tema
- La capacitación para dicho tema.
- El tema como una prioridad.
- La seguridad en cuanto el tema.

4.- Causas del problema: se refiere a las causas de los problemas de funcionamiento.

Se detectan cuatro causas importantes:

1.- Falta de habilidades o de aprendizaje: aunque quisieran mejorar, no pueden hacerlo, ya que hay una escasez de conocimientos o de habilidades para lograrlo.

2.- El cambio está en camino: Esta causa se da cuando no existen las herramientas, formas, o espacio de trabajo para mejorar.

3.- Son inapropiados, escasos o no hay incentivos.

4.- Empleados desmotivados: en este punto, Rossett se refiere no solamente a las motivaciones externas, si no al estado interno de los individuos, ya que, antes se creía que la motivación de los empleados dependía simplemente de los factores externos, de lo que los rodeaba, pero se ha comprobado que esa motivación depende también de cómo se encuentra en su interior (Angllin 1991).

Existen dos factores que influyen en la motivación: el valor y la confianza.

El valor se refiere a cuanto es valorado el tema, y la confianza se refiere a que tanto un trabajador confía en que él pueda dominar las actividades y el conocimiento requerido. Un trabajador que posee estos dos elementos, es entonces un trabajador motivado.

VALOR X CONFIANZA = MOTIVACION.

5.- Soluciones: proponer soluciones dependiendo de las causas seleccionadas.

Existen varias maneras de hacer una detección de necesidades, pero siguiendo el modelo de Rossett, se puede encontrar cinco pasos fundamentales para conducir de manera correcta la detección de necesidades:

Determinar el propósito basándose en el problema inicial. Para luego Identificar las fuentes: detectar quien tiene la información necesaria o donde se puede localizar. Adicionalmente a esto seleccionar las herramientas: dependiendo del propósito y de la fuente, es necesario seleccionar las herramientas. Algunos ejemplos de herramientas propuestos son: entrevista, observación, examinar resultados y expedientes, grupos focales, cuestionarios entre otros. Finalmente conducir la detección de necesidades en etapas: no puede ser visto como un gran proceso y un solo acto, ya que al ser un trabajo tan complejo y tan largo, es necesario ponerse pequeños objetivos a corto plazo y tareas cortas para cumplir con el propósito y realizar una detección exitosa.

5.- Usar los resultados para la toma de decisiones, es decir, decidir si es o no apropiado capacitar, que tipo de capacitación elegir, que estrategias, cursos e intervención, se va a realizar (Anglin 1991)

✓ **Modelo de kaufman**

Roger Kaufman (1987), afirma que la identificación de necesidades de una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar la causa de esos problemas. La detección de necesidades de capacitación

es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de esta.

Para Kaufman,(1987), la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos, y la define como una recopilación de diferencias entre “lo que es” y “lo que debería ser” de acuerdo con un orden prioritario.

El modelo de Kaufman (1987), cuenta con tres elementos fundamentales:

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

Los tres grupos de participantes son esenciales en la detección ya que de ellos procederá el consenso de cuáles son las necesidades y cuáles no estos tres grupos de participantes son:

- 1.- Los receptores: los que reciben las salidas.
- 2.- Los ejecutores: los que hacen y entregan el producto o realizan un servicio.
- 3.- La sociedad. Las personas que directamente o indirectamente reciben no son afectadas por las salidas

✓ **Modelo de D' Hainaut**

Las habilidades socio afectivas de D'Hainaut (1985), indica que “los procesos socio afectivos son conductas con un amplio carácter de generalidad y que se pueden manifestar en un gran número de situaciones y son diferentes de las actitudes” porque este modelo indica posición explícitas o no en una determinada situación.

“Las habilidades socio afectivas y las actitudes se relacionan estrechamente con las convicciones y se determinan por los valores” (D'Hainaut, 1985); se pueden referir a que es o no es, a lo verdadero y a lo falso, a lo bueno y malo, justo o injusto. Estas habilidades socio afectivas requieren de (D' Hainaur, 1985: 128).

- Formación de una concepción socioafectiva. “Esto hace referencia a una operación afectiva simple, que consiste en admitir, creer, persuadirse de la existencia o del valor moral y estético de una cosa, también en hacer admitir, creer, persuadir a otros de alguna cosa, para lo que se requiere de la atribución, “que consiste en dar una explicación al comportamiento propio o de los demás”. (D’ Hainaur, 1985: 128).
- Puesta en práctica de las convicciones y organización de los valores. (D’ Hainaur, 1985: 128).

✓ **Modelo de COX**

F.M. COX (1987), uniendo el análisis de necesidades a la problemática comunitaria elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que resumidamente abarca los siguientes aspectos:

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

Los modelos de necesidades según estos autores manifiestan que lo fundamental de una detección de necesidades es importante obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones, una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos, y elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios. Por lo que se considera que estos modelos deben ser tomados en cuenta al momento de establecer las necesidades de una institución educativa.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

El análisis de las necesidades de formación hace referencia a todos los ámbitos educativos que precisan las mismas, mediante los recursos que una institución requiere para cubrir las necesidades de formación mediante la toma de decisiones así tenemos lo que manifiesta Witkin:

La evaluación de necesidades es concebida como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos. Ya hemos hecho referencia antes a la sistematicidad como cualidad deseable. Ese carácter sistemático del proceso exige la planificación previa, al objeto de garantizar que se adoptan las medidas suficientes para darle validez y fiabilidad, cualidades que, como proceso de indagación que es, deben caracterizarlo. (Witkin, 1996).

Las necesidades educativas son evaluadas para identificar el tipo de proceso que se debe planificar, para llegar al objetivo planteado garantizando las características, cualidades, en la fiabilidad de la diferente toma de decisiones para prever las actividades proyectadas para el futuro y establecer los recursos que se utilizarán en las mismas.

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.

Escobar, L. (2013), habla de una proyección de un futuro de la educación como: "Una solución práctica y dentro de los planes de la pedagogía moderna se debe examinar, para corregir desde la infancia, el uso del tabaco, los excesos del alcohol y el consumo de estupefacientes. La educación debe entrar a otra etapa de mayor profundidad, "educación para nuestro tiempo".

La educación debe basarse en la realidad práctica, basándose en los problemas cotidianos para tomar las medidas correspondientes a fin de evitar en un futuro los posibles cambios inesperados en la humanidad.

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

Valda, J. (2011), define la naturaleza de una organización y menciona como son posibles los objetivos de las metas, ya sea en:

Largo Plazo: Que están basados en las especificaciones de los objetivos son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro.

Mediano plazo: Son los objetivos tácticos y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos formales y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

Corto plazo: Son los objetivos que se van a realizar en periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad.

Las metas organizacionales a largo plazo son más especulativos y estratégicos para los años distantes que para el futuro inmediato. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos de mediano plazo, son tácticos y se basan en función al objetivo general de la organización. A corto plazo, son los objetivos que se van a realizar en periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de cada persona.

En este sentido las instituciones educativas deben plantear sus metas organizacionales de crecimiento educativo en sus docentes de acuerdo a los planteamientos que se proponen a largo, mediano y corto plazo con el fin de alcanzar la calidad educativa.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

“PCI se constituye en una fuente de referencias para la elaboración del Proyecto Curricular Institucional (PCI), los correspondientes Planes Operativos Anuales (POA) y Proyectos de Aula, en los diferentes niveles administrativos e instancias de la organización educativa”. (COMIL, 2010).

El Programa Curricular Institucional (PCI), los Planes Operativos Anuales (POA), y Proyectos de Aula son recursos necesarios para la organización, sistematización y funcionamiento institucional en los diferentes niveles de educación.

PEI es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes. (Simón Illescas, 2004).

“El Código de Convivencia es la creación y adecuación de los estilos de convivencia a los requerimientos de la sociedad actual, en consecuencia, apunta a plantearse la convivencia como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse creativamente a través del aporte y cuestionamiento de todos los integrantes de la comunidad educativa” (Esparza et al., 2009, p. 10).

El código de la Niñez y adolescencia, (2003) publicado por Ley No. 100, en el Registro Oficial 737, artículo 1 dice:

“Finalidad.- Este Código dispone sobre la protección integral que el Estado, la sociedad y la familia deben garantizar a todos los niños, niñas y adolescentes que viven en el Ecuador, con el fin de lograr su desarrollo integral y el disfrute pleno de sus derechos, en un marco de libertad, dignidad y equidad.

Para este efecto, regula el goce y ejercicio de los derechos, deberes y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes y los medios para hacerlos efectivos, garantizarlos y protegerlos, conforme al principio del interés superior de la niñez y adolescencia y a la doctrina de protección integral.”

El código de la niñez y la adolescencia dispone que el Estado, la sociedad y la familia, se basen en su normativa con el fin de regular, proteger, garantizar los deberes y derechos de los niños, niñas y adolescentes.

Los recursos como el PEI (Proyecto educativo institucional), código de convivencia y código de la niñez y la adolescencia se constituyen en la base fundamental que toda institución debe trabajar con la comunidad educativa, debido a que de ello dependerá la organización, sistematización y funcionamiento institucional en los diferentes niveles de educación.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo

define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos".

Otras definiciones son: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"

Según Granados (1999), existen distintas maneras de caracterizar los tipos de liderazgo. La autora establece una tipología a partir de las características o condiciones personales de quién ejerce el liderazgo. Así tenemos:

El líder pulpo: es el caudillo, es el que hace y sabe todo, es el que se hace imprescindible, es el que cree que los demás miembros del grupo no saben, que son ignorantes.

El líder araña: es el activista, es el que hace gestiones y trámites, papeles y juicios, se limita a hacer obras, pero no promueve organización, cuando sale, todo se viene abajo.

El líder muerto: es el que no tiene vida, es el que no se mueve, es el que no convoca a reuniones, es el que no hace nada por su grupo o comunidad.

El líder tortuga: es el pasivo, es el que no tiene iniciativa, trabaja sólo cuando el grupo le exige o lo cuestiona.

El líder zorro: es el aprovechador, es el que utiliza su cargo para fines económicos y políticos, es el que trabaja sólo para figurar.

El líder abeja: es el democrático, es el que su cargo está al servicio de los demás, es el que promueve la participación de todos, es el que valora y respeta a su base, asume responsabilidades y da cuenta a los demás.

Para Perlman (1985), está surgiendo un nuevo enfoque que señala que los líderes efectivos captan las condiciones cambiantes de sus grupos y son flexibles en adaptar su conducta a los nuevos requerimientos. Esta afirmación hace referencia al enfoque que Miguel Cornejo (1999), denomina "Liderazgo de Excelencia". El señala que un "Auténtico líder de Excelencia ejerce su influencia con éxito en todos los diferentes aspectos de su vida; de lo contrario, el desequilibrio en algunos de ellos irremediablemente le afectará en los otros. El reto es lograr una satisfacción plena de vida integral del ser humano para lograr la Excelencia como Líder".

El liderazgo se define como la dirección, o conducción de un grupo social o de una colectividad, son las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el

control de otros individuos, existen distintas maneras de caracterizar los tipos de liderazgo así tenemos por las características de animales análogos al ser humano: El líder pulpo: es el que hace y sabe todo, el líder araña: es el activista, el líder muerto: es el que no hace nada por su grupo o comunidad, el líder tortuga: es el pasivo, el líder zorro: es el aprovechador, el líder abeja: es el democrático, es el que su cargo está al servicio de los demás, por lo que se en la docencia se destaca este tipo de liderazgo.

Está surgiendo un nuevo enfoque que señala que los líderes efectivos captan las condiciones cambiantes de sus grupos y son flexibles en adaptar su conducta a los nuevos requerimientos. Aplicado a la educación el líder o directivo que dirige una institución educativa debe influir tomando en cuenta los diferentes tipos de personalidades de los equipos de trabajo docente así como mostrar flexibilidad en aspectos que requieran cambio en la conducta.

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

“Es innegable que el Bachillerato Ecuatoriano tiene una serie de falencias y dificultades que deben ser corregidas. Es impensable darle la responsabilidad de qué estudiar en la vida a un estudiante que todavía tiene mucho que comprender del mundo, para poder tomar una decisión así.

Las especializaciones seleccionadas a edad tan temprana han sido un problema que ha arrastrado deserción, inequidad, pérdidas de año. La propuesta del Nuevo Bachillerato Ecuatoriano pretende democratizar el acceso a la educación, por lo que la eliminación de las especializaciones es un primer paso.

El proyecto Nuevo Bachillerato Ecuatoriano pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio; pues propone un currículo nacional con mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios.

Lo que se propone ahora al estudiante de Bachillerato es una formación general, que no se limita a llenarlo de contenidos, sino que sustenta su proceso de enseñanza y aprendizaje a partir del manejo de destrezas con criterios de desempeño. De esta manera se pretende fomentar en los estudiantes ecuatorianos la visión interdisciplinaria del mundo, desarrollado sus destrezas de pensamiento complejo.” (www.educación.ec/nuevo-bachillerato-ecuadoriano.24-03-2013:14:30)

El nuevo currículo del bachillerato ecuatoriano tiene las siguientes características:

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

El tronco común está compuesto por el conjunto de asignaturas obligatorias que deben ser aprobadas por todos los estudiantes interesados en cualquiera de las dos modalidades del bachillerato. Estas asignaturas deben ser estudiadas, sobre todo, durante los dos primeros años de Bachillerato. En el tercer año decrece significativamente la carga horaria y las asignaturas del “tronco común”, lo que abre al estudiante la posibilidad de optar por asignaturas relacionadas con la modalidad del bachillerato escogido (en Ciencias o el Técnico) y por otras asignaturas optativas. Asignaturas propias de la modalidad de Bachillerato. En el tercer año cada modalidad de bachillerato ofrece al estudiantado un conjunto de asignaturas entre las que puede escoger de acuerdo a su interés y orientación vocacional para continuar hacia la universidad y/o hacia el mundo del trabajo a través del Bachillerato en Ciencias o a través del Bachillerato Técnico.

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

En cumplimiento de la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), el Ministerio de Educación rige el Nuevo Bachillerato del Ecuador (NBE) para todos los establecimientos educativos con régimen de Sierra, a partir del año lectivo 2011-2012; y para el régimen Costa a partir del mes de abril del año 2012, para el año lectivo 2012-2013

MEC, (2013), define 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, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él.

1.2.2. Análisis de la persona.

1.2.2.1 Formación profesional.

Se entiende por formación profesional, al “proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función” De Leilla, 1999).

La heterogeneidad y la diversificación institucional son dos de los rasgos que en América Latina caracterizan tanto a la organización de la Formación Docente Inicial, como a las actividades de perfeccionamiento o formación Continua. En cada país diferentes tipos de instituciones con diversas formas de organización, que pertenecen a más de un nivel y dependencia, se dedican en forma simultánea y con escasa articulación y coherencia, a la formación docente (Vezub, 2007).

La formación profesional, como proceso de adquisición, jerarquización, de conductas para el desempeño profesional docente, en nuestro país existen diferentes tipos de instituciones, tales como: colegios, universidades, institutos de pedagogía, tecnológicos, con diversas formas de organización, las mismas que pertenecen a un nivel medio y superior, los mismos que se encargan de formar profesionales que se inserten al mundo laboral.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación inicial docente es uno de los aspectos más relevantes, ya que de la formación académica que reciba el nuevo docente depende su profesionalidad dentro de la educación; algunos autores como Bourdieu señalan que:

“Uno de los aspectos que la nueva formación inicial requiere es que se analicen las experiencias escolares, la imagen que, desde las rutinas como alumno, se ha formado del cómo debe ser un profesor”. (Bourdieu, 1991).

Así mismo Diker, G. (1997), manifiesta que al hablar de formación inicial implica reconocer que con los pocos años que un futuro docente pasa por una institución formadora no alcanza para acabar su formación Pero, ¿cuál es el estado de la formación docente inicial en la actualidad? ¿Cuáles son sus principales problemas y obstáculos? ¿Qué políticas se han aplicado en los últimos años en relación con el sistema de formación docente?; y sobre todo ¿acaba ésta alguna vez?.

La formación actual de docentes adolece, en términos generales de un alejamiento crónico de la realidad educativa y de la tarea para la que se forma, por lo que se muestra ineficaz para la construcción de esquemas de decisión de los docentes frente a las necesidades que plantea la práctica profesional. Por ejemplo, sólo las instituciones urbanas que atienden a sectores medios son tomadas como referentes al momento de reflexionar sobre la práctica, excluyendo así las prácticas docentes que se llevan a cabo en instituciones que atienden a sectores populares. (Harf, 1994)

Según los autores manifiestan que la formación inicial requiere que se analicen las experiencias escolares, la formación actual de docentes tiene debilidad en cuanto a la realidad educativa y de la tarea para la que se forma, por lo que se muestra ineficaz para la construcción de esquemas de decisión de los docentes frente a las necesidades que plantea la práctica profesional.

La formación inicial requiere que se tome en cuenta todo el contexto nacional, con las reformas educativas, desde la formación que empieza con la educación inicial, básica y bachillerato, todo ello atendiendo la realidad educativa de cada institución, en las cuáles se vinculen para atender las necesidades y problemas más urgentes a través de la formación de los nuevos docentes según el nivel en el que busquen especializarse y profesionalizarse.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

En palabras de Bourgeois (2000), la formación permanente del profesor deviene de una emergencia conceptual del adulto como aprendiz, donde el supuesto básico es la relación envolvente entre todas las formas, las expresiones y los momentos del acto educativo. A partir de tal definición, y al énfasis en los debates sobre qué aprende y qué sabe el profesor, la formación se entiende como un proceso político-ideológico que apela al protagonismo del docente en la continua ampliación de visión de mundo (interno y externo) inherente a su labor profesional

La formación profesional del docente es el mejoramiento físico, psicológico y social del docente en todos los ámbitos que comprende el *acto educativo* en donde la formación se entiende como un proceso de orientación o directriz que rige la actuación del profesional docente que se prepara continuamente para enseñar habilidades y destrezas con criterios de desempeño de manera que se desarrolle el pensamiento reflexivo y crítico constructivo de sus estudiantes.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

Calzadilla y Bruni, C. (1994), definen, desde un punto de vista sistémico, la función de la educación técnica “como de producción, a la que ingresan insumos (estudiantes) y factores de producción” (profesores, recursos humanos, económicos, equipos y materiales), y en donde se produce un proceso y egresa un producto (el egresado), quien ingresará en la industria como un ente productivo.

La educación técnica es la encargada de formar a los docentes y estudiantes en teoría y práctica destinada a la producción tanto de insumos como la inclusión de recursos para producir productos, ya sea a nivel industrial, de microeconomía y macroeconomía. En el ámbito educativo la educación técnica prepara al estudiante en el uso y manejo de las Tics, así como instrumentos de producción artesanal de modo que se preparen para ingresar al mundo laboral con las destrezas y habilidades necesarias para su eficiente desenvolvimiento.

1.2.2.2 Formación continua.

De esta forma, el desarrollo profesional continuo del profesorado se erige en un aspecto fundamental para lograr un proceso realmente integrador de las herramientas tecnológicas. A diferencia de otros recursos educativos, estos se caracterizan esencialmente por dos componentes interrelacionados: el tecnológico y el pedagógico. Ello significa que el profesorado ha de dominar estos recursos y también debe conocer cómo utilizarlos para que la práctica educativa sea enriquecedora (Tello y Aguaded, 2009).

La formación continua es un aspecto importante para la actualización y capacitación permanente se convierte en un proceso que requiere el manejo y uso de las herramientas tecnológicas, además la actualización de saberes. A diferencia de otros recursos educativos, son dos componentes interrelacionados: el tecnológico y el pedagógico los mismos que el docente ha de dominar así como también debe conocer cómo utilizarlos, el desarrollo de la investigación, el trabajo colaborativo y la realización de trabajos en común deben ser puestos en práctica por los docentes para mejorar la calidad educativa.

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

El protagonismo del docente como un generador de cambio en el proceso de enseñanza-aprendizaje es fundamental así tenemos que:

La formación del profesorado, según Rodríguez (2009), se relaciona con las grandes aproximaciones paradigmáticas de la Educación y de la investigación educativa, que no son otras que marcos generales de la reflexión e investigación del paradigma positivista y el naturalista, estos dos primeros ampliamente reconocidos, y un tercer paradigma, no totalmente aceptado, denominado crítico reflexivo. Los mismos inciden directamente en los paradigmas de formación del profesorado, existiendo una especial conexión entre las creencias epistemológicas de los profesores y los estilos pedagógicos que adoptan (Young, 1981).

Las instituciones responsables de la formación permanente del profesorado, deben preparar al docente para la investigación, la capacidad de innovación, reflexión y crítica de su labor educativa. Se trata de revalorizar la profesión docente superando los paradigmas y creencias que no les permiten crecer profesionalmente, como pueden ser, la falta de incentivos al reconocimiento de la docencia, la escasa valoración de la misma para la promoción, la ausencia de formación, la rutina, la resistencia al cambio y la incertidumbre que provoca la falta de reconocimiento gubernamental

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

Formar docentes en Metodología de la Investigación significa como lo sostiene Sánchez Puentes (1995: 125) “transmitir el oficio de productor de conocimiento” y define los siguientes tipos de formación:

Una formación crítica que contribuya a comprender el papel social que juegan los profesionales como producto y parte de la realidad socio-histórica y a enjuiciar las diversas formas de conocimientos mediante el análisis de su estructura y sus alcances ideológicos. Desde la óptica de la formación en esta área de estudio, el componente socio-crítico es central, en la medida que posibilita conocer y cuestionar las diversas formas de interpretar la realidad social.

Una formación epistemológica que contribuya a problematizar el conocimiento teórico, a reconocer los tipos de razonamiento que produjeron dichas teorías y a romper con los propios límites de la razón teórica mediante la estimulación del pensamiento crítico. Desde la perspectiva de la Formación en Metodología de la Investigación, el componente epistemológico es clave, en la medida que aporta herramientas que ayudan a esclarecer las diversas formas de construir conocimiento y a asumir una posición en torno al mismo.

Una formación instrumental que permita aportar un conjunto de herramientas metodológicas, técnicas y procedimientos que contribuyen a producir conocimientos sobre un sector de la

realidad educativa. Desde la formación en Metodología de la Investigación, el elemento instrumental es uno de los aspectos específicos de esta área de conocimiento; sin embargo, no puede abordarse independientemente de los otros tipos de formación

Estos tres tipos de formación propuestos son elementos clave para que se produzca el conocimiento en las instituciones educativas, desde la formación crítica para establecer juicios de valor a favor y en contra de los tratados científicos, para discernir que conocimientos son apropiados e inadecuados, desde la formación epistemológica que contribuya a explicitar las formas de producir el conocimiento teórico, y optar por una posición valorativa del mismo, desde la formación instrumental que contribuya con herramientas metodológicas, técnicas y procedimientos para producir conocimientos tomando en cuenta una parte de la realidad educativa.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Genovard y Gotzens (1990), realizan una síntesis de las cualidades del profesor eficaz. Los rasgos fundamentales son:

- a) El profesor eficaz es flexible, mentalmente abierto, adaptable, capaz de alterar el marco de referencia.
- b) Es sensible, capaz de dar respuesta a los cambios que se dan en su entorno personal y social.
- c) Empático, comprensión empática.
- d) Objetivo. Tiene una flexibilidad cognitiva, capaz de observar desde una posición distanciada o neutral lo que está ocurriendo en el contexto instruccional.
- e) Auténtico. Es capaz de actuar abiertamente sin esconderse detrás del papel o el estatus profesional.
- f) No es dominante ni directivo, intenta no influir, directa o indirectamente, en la vida y comportamiento del alumno; permite que el alumno inicie las actividades, errores incluidos, que le pueden conducir a un aprendizaje positivo.
- g) Actitud positiva hacia todo cambio. Es aceptado, es afectuoso.
- h) Posee una serie de destrezas comunicativas que le permite transmitir de forma clara y ordenada cualquier elemento, situación o proceso en el contexto instruccional.

Conocer las aportaciones de los trabajos acerca de la eficacia docente es relevante para el diseño de programas de formación, ya que las características que hacen que un docente desarrolle su tarea de manera eficaz pueden ser susceptibles de ser enseñadas y aprendidas, contando, claro está con la necesaria predisposición del profesor sin la cual es imposible adquirir un determinado tipo de destrezas.

Genovard y Gotzens (1990), en esta misma línea, señalan una síntesis de las características del profesor experto:

- Formulan inferencias sobre los objetos o situaciones en lugar de obtener perspectivas literales como hacen frecuentemente sus colegas considerados no expertos, poseen niveles de categorización más altos de los problemas que deben resolver, mientras que los profesores no expertos tienden a clasificarlos en relación a sus características más superficiales, poseen destrezas rápidas y exactas de reconocimiento de modelos; así por ejemplo, saben reconocer de forma rápida y exacta qué tipo de alumnos tendrán problemas.
- Los profesores expertos son sensibles a la información perceptual tanto auditiva como visual y la utilizan para comprender, interpretar y evaluar los acontecimientos que ocurren en sus clases, además son más lentos que sus colegas no considerados expertos en los estados iniciales de la resolución de problemas e igualmente se muestran sensibles a la estructura social y a las características de la situación de trabajo.
- Los profesores expertos muestran estrategias autorreguladoras y metacognitivas que no se observan en sus compañeros; entre las estrategias metacognitivas destaca la utilización y planificación de tiempo. Así mismo, no muestran gran interés por obtener información previa de sus alumnos. Parecen intuir el tipo de alumnos los que enseñarán intuición que se supone basada en sus experiencias instruccionales con numerosos alumnos.
- Muchos profesores expertos aseguran que comienzan el proceso instruccional estableciendo reglas y rutinas al comienzo del curso, además parecen poseer imágenes selectivas de cómo de bien ser y funcionar las cosas en sus clases. Esta característica parece poseer un valor funcional, ya que libera a la atención humana, dirigiéndola exclusivamente a los acontecimientos que merecen la pena.
- Los profesores expertos se muestran muy orientados hacia la tarea, el trabajo de clase y las actividades de enseñanza-aprendizaje que permiten lograrlos objetivos propuestos en el proceso instruccional, además muestran un nivel alto de acuerdo con

relación a lo que deciden comentar como más significativo de las situaciones y con el tipo de comentarios que realizan al respecto.

- La actuación de los profesores efectivos se caracteriza por:

- a) El currículo se da con suficiente amplitud y es coherente con los objetivos deseados

- b) Se proporciona a los alumnos la oportunidad de adquirir los conocimientos y destrezas considerados importantes.

- c) Se logra un paralelismo entre los objetivos del proceso instruccional, el currículo que se ofrece y las pruebas o evaluaciones que pretenden medir el rendimiento conseguido en el proceso. Al proporcionar el currículo a los alumnos, se logran dos cosas; por una parte, se consigue dedicar tiempo suficiente al aprendizaje de las diversas tareas y, por otra, se consigue que los alumnos tengan éxito en la adquisición de las mismas.

Las características de un buen docente se determinan según el nivel de expertos logrados en base a la experiencia basada en el análisis, evaluación y aplicación de destrezas adquiridas durante su vida profesional para resolver problemas de la vida cotidiana, en el cumplimiento del currículo emprendido por el Ministerio de Educación y mediante las oportunidades de aprendizaje que se ofrece a los estudiantes su coherencia con los objetivos que se propone alcanzar en la medición del rendimiento a través de evaluaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

Perrenoud, P, (1994), subraya la necesidad de una profesionalización del cuerpo docente, profesionalización que requiere de una responsabilización de sus prácticas y de la instalación de cambios radicales en desarrollo de sus acciones educativas.

Como lo menciona el American Council on Education (1999), los profesores “ejercen una fuerte y remarcable influencia sobre el rendimiento académico de los alumnos” (p. 3). En consecuencia, “en materia de formación docente el concepto clave es el de la profesionalización”, Concepto que exige la “transformación sustancial, no sólo de los programas y contenidos, sino también de los fundamentos de la formación inicial”

Hay desafíos sociales que orientan a una educación de calidad, características como:

- Responder a los altos índices de deserción escolar y así favorecer la perseverancia y el éxito escolar para el mayor número de alumnos posible

- Asegurar la equidad social e igualdad de oportunidades a fin de concretizar los valores que caracterizan a la sociedad
- Instaurar aprendizajes socialmente útiles, aprendizajes que respondan a la preocupación de una mejor preparación para la vida
- Mejorar la calidad y la eficacia de la enseñanza con el objeto de elevar los niveles medios hasta ahora alcanzados
- Fortalecer las relaciones escuela-comunidad-familias con el fin de apoyar los aprendizajes de los alumnos.

La profesionalización de la enseñanza requiere que el sistema educativo incluya el mejoramiento y calidad de la educación a través de la formación inicial de los docentes incluyendo contenidos y programas que formen íntegramente al nuevo profesional, además que se tome en cuenta la relación de la comunidad educativa en la resolución de los diferentes problemas que se presenten en el ámbito educativo

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

La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo tiene su inicio en una formación teórica que se armoniza junto a la práctica pedagógica de manera que los docentes presenten propuestas concretas tal como lo manifiesta:

Díaz, Frida. (2002), consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.

La formación docente inicial es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de:

- Posibilitar la construcción de aprendizajes a grupos determinados de alumnos en contextos específicos
- Participar en las acciones pedagógicas e institucionales, es decir, en aspectos organizativos, de vinculación comunitaria y administrativos, propios de la gestión de las escuelas.

- Desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones cultural, social, estética y religiosa, acorde con sus capacidades, guiados por los valores de la vida, libertad, bien, verdad, paz, solidaridad, tolerancia, igualdad y justicia.

La formación docente inicial es el proceso pedagógico sistemático que posibilita el desarrollo de competencias propias del ejercicio profesional en los diferentes niveles y modalidades del Sistema Educativo. Esto significa formar un docente capaz de: plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico, dejar a un lado solo el conocimiento teórico sino que se posibilite la construcción de aprendizaje mediante la práctica pedagógica, participar en las acciones pedagógicas e institucionales, desarrollar el juicio crítico y los hábitos valorativos en los alumnos para que se realicen como personas en las dimensiones del ser humano.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

Álvarez, C. (1999), demuestra en su literatura que la tarea docente constituye la célula de la actividad conjunta profesor estudiante y es la "Acción del profesor y los estudiantes dentro del proceso, que se realiza en ciertas circunstancias pedagógicas, con el fin de alcanzar un objetivo de carácter elemental de resolver el problema planteado a estudiar por el profesor". (p. 172).

La tarea educativa se define como la interacción del profesor y los estudiantes inmersos en el proceso de enseñanza aprendizaje con el propósito de lograr un cambio actitudinal, mediante desarrollo de destrezas, mejoramiento del desarrollo personal a través del pensamiento crítico para resolver problemas cotidianos y que necesiten de procesos de reflexión.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo es la de dirigir, controlar, informar sobre la planificación en una institución educativa, en la que optimiza los recursos institucionales de los que dispone según

Kotter, J. (1997) considera que un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas.

El gestor educativo lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos de trabajo para que tomen conciencia de sus potencialidades y capacidades y para que sean líderes de sus propias actividades y logren un crecimiento y desarrollo profesional. En palabras de José Luis Bernal Agudo "el liderazgo transformacional implica el incremento de las capacidades de los miembros de la organización para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y lo que entiendo como toma de decisiones. El liderazgo transformacional es pues la cultura del cambio, el agente transformacional de su cultura organizativa" (Bernal Agudo, 2001)

Los planteamientos anteriores valorados a la luz de la actuación de los gestores en el sector educativo, permiten concluir que el gestor es el actor fundamental para el desarrollo institucional y a través de su gestión en las esferas estratégica, operativa y política se convierte en creador de valor público en la institución. En este sentido, Bernal, J. (2001) manifiesta que el gestor educativo:

- Dirige la institución hacia el logro de su horizonte institucional (misión, visión, objetivos, políticas y principios).
- Realiza alianzas estratégicas que contribuyen al desarrollo institucional
- Establece sistemas de comunicación que potencian la institución en sus relaciones e interacciones.
- Organiza los recursos y el talento humano de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional.
- Propicia ambientes adecuados de trabajo que favorecen el clima organizacional para la toma de decisiones y la resolución de conflictos.
- Promueve el trabajo en equipo.
- Motiva y estimula los resultados individuales y colectivos.
- Verifica el desarrollo de los procesos y realiza retroalimentación para los ajustes o cambios requeridos.

Por su parte, Manuel Álvarez (1998) respecto al gestor educativo como líder transformacional, destaca las siguientes características:

- Capacidad de construir un "liderazgo compartido" fundamentado en la cultura de la participación: crea condiciones para que sus seguidores colaboren con él en la definición de la misión, les hace partícipe de su visión y crea un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

En conclusión un gestor o director es quien dirige una institución basado en los lineamientos de la política educativa del país, lo que demanda de una planificación como buen administrador del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, ya que elabora y gestiona presupuestos, lidera el cambio en la institución, motiva y ayuda a sus equipos para que sean líderes de sus propias actividades para resolver individual o colectivamente los diferentes problemas y toma de decisiones. Realiza alianzas estratégicas, establece sistemas de comunicación, entre la comunidad educativa conformada por docentes, padres de familia y estudiantes creando un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

1.2.3.2. La función del docente.

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren (siempre que dispongan de las infraestructuras necesarias y tengan las adecuadas competencias digitales; en este caso: estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información). No obstante, y también a diferencia de lo que ocurría antes, ahora la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales (iniciativa, creatividad, uso de herramientas TIC, estrategias de resolución de problemas, trabajo en equipo...) para crear el conocimiento preciso que les permita afrontarlas con éxito.

Por ello, hoy en día el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, como 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, aprovechando la inmensa información disponible y las potentes herramientas TIC, tengan en cuenta sus características (formación centrada en el alumno) y les exijan un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información (Marquès Graells, 2011)

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son (Tébar Belmonte, 2003)

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)...

- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, autoestima, metacognición; siendo su principal objetivo que el mediado construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad, pensamiento, convergente..
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas...
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad
- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo...
- Atiende las diferencias individuales
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores...

La función del docente no es tanto la transmisión de conocimientos, sino que ayuda a los estudiantes a construirlo de manera autónoma, así mismo contribuye a la formación humana a través de la enseñanza y práctica de valores, cumple todas las actividades contempladas en la ley de educación, y demás instrumentos curriculares de la institución educativa. Se lo considera como un mediador de los aprendizajes, un experto que domina los contenidos, planifica establece metas, evalúa y refuerza aprendizajes, facilita su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo, además comparte las experiencias de aprendizaje permitiendo que los estudiantes desarrollen sus propias destrezas, habilidades, capacidades para que enfrenten con optimismo los problemas que se les presenten en el diario vivir.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

Tanto la familia como la escuela esperan una de la otra apoyo en su labor, y tienen expectativas del papel que cumplen; por lo que se ven inmersas en una relación en la que las dos instituciones (escuela y familia) deberían ponerse de acuerdo en cómo apoyarse y complementar el accionar de cada una.

Acerca de este aspecto Jiménez León (2008), dice: Esa relación de confianza es la que determina, matiza y da forma al binomio familia - escuela, que debe estar marcado por una actitud de responsabilidad compartida y complementaria en la tarea de educar a

los hijos. Ello implica una verdadera relación de comunicación donde padres y maestros establezcan una vía abierta de información, de orientación, sobre la educación de los hijos, constructiva y exenta de tensiones por el papel que cada uno de ellos desempeña. Como enfatiza esta autora esta relación debe estar marcada por la confianza que cada responsable de la educación de los estudiantes cumplirá su parte, por lo cual vemos la necesidad fundamental de la comunicación y acuerdos en relación con las metas que ambas desean alcanzar.

Fomentar una cultura de confianza social es importante para la creación de la participación de familia y comunidad con la escuela (Herderson & Mapp, 2002, Boethel, 2003). Sin embargo, no existe un método mejor único para crear esta cultura. En este caso la escuela a través del currículo que desarrolla buscar involucrar a la familia en las diferentes áreas que desarrolla. Estas relaciones pueden resultar en apoyo adicional para los esfuerzos de cambio, y con la exigencia de mejorar continuamente, las escuelas necesitan maximizar cada recurso posible. Sin embargo, el simple pedir o exigir por mandato que todas las escuelas implementen estrategias que promuevan las conexiones de la familia y la comunidad es un hecho complejo debido a la diferencia de personalidades, en el que se precisa llegar acuerdos y compromisos a través de reglas y normas de acuerdo común.

Ya que como dirían Garreta y Llevot (2007), a menudo lo que se percibe es la separación, la distancia, cuando no el conflicto, entre ambos.

Y esto comporta que el territorio de la escuela se vigile, se controle, por la amenaza de invasión o intrusión. Y respecto de este comentario, podríamos decir, apoyados en la experiencia como docentes que son pocos los establecimientos

1.2.3.4. La función del estudiante.

En la sociedad democrática que nos toca vivir es bueno que se reflexione junto a los alumnos sobre la finalidad del aprendizaje, evaluar en diálogo constructivo si las estrategias empleadas contemplan los objetivos previstos, y observar si éstos se van cumpliendo. La palabra y opinión de los educandos, cuando sea expresada con respeto y argumentos sólidos, debe ser tomada en cuenta, y si el maestro no está de acuerdo, debe darle las razones para ello. (Fingermann, 2011).

Fingermann, H. (2011), expone las siguientes funciones del alumno que debe cumplir:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
6. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
7. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades, educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
8. Buscar la cooperación y compartir las fuentes de información.
9. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
10. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
11. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

En consecuencia, entre las funciones que desempeña el estudiante en una *sociedad democrática*, debe establecer una reflexión junto al docente, sobre la finalidad del aprendizaje, si las estrategias empleadas contemplan los objetivos previstos, trabajar en base a los problemas educacionales, aprender a formularse preguntas, practicar la evaluación, en sus diferentes formas autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación tanto del aprendizaje como las fuentes de información que utiliza, desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo, establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.

1.2.3.5. Como enseñar y como aprender.

El crecimiento vertiginoso de la información disponible y del conocimiento científico en sus diferentes ramas, que ha tenido lugar en las últimas décadas, han cambiado

sustancialmente las concepciones teóricas acerca de la función de la escuela y el carácter del proceso de enseñanza-aprendizaje. (González & Ramírez, 2010).

“Enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información. La labor profesional está llamada a ser cada vez más tutorial, en el mejor sentido de la expresión; es el profesor como mentor de los caminos del saber y muy especialmente del corazón, del mejoramiento humano de la contribución a ser mejores personas. Ninguna tecnología podrá sustituir nunca esa función que demanda saber orientarse en el complejo universo del ser humano”. (Delors, 2002).

Tal como lo manifiestan estos autores sobre cómo enseñar y como aprender dan énfasis en la información disponible y del conocimiento científico han cambiado las concepciones teóricas acerca de la función de la escuela y el carácter del proceso de enseñanza-aprendizaje, enseñar a estudiar y enseñar a aprender siguen siendo reclamos cruciales en el mundo de la información.

El cómo enseñar y el cómo aprender depende de cómo los docentes se capacitan y se forman diariamente para emprender su labor educativa, tomando en cuenta que la información cada día crece en un volumen impresionante con el uso de las nuevas tecnologías, por lo que los docentes son las personas idóneas para orientar a los estudiantes sobre qué formación deben tomar y como utilizar la pedagogía para formarles integralmente.

1.3 Cursos de formación.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente es la planificación de actividades que una institución educativa emprende para mejorar, actualizar los conocimientos y ejercitar progresivamente las destrezas y actitudes de los docentes.

Por su parte Bohlander, Snell y Sherman (2001) definen capacitación como “la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros”, lo que significa que una institución se esfuerza por impulsar el mejoramiento y actualización de los docentes en miras a impulsar un mejor aprendizaje, mayor desarrollo de conocimientos, y un mayor generación de procesos formativos.

Diccionario de Psicología y Pedagogía (2004), para el cual la capacitación se define como la inclinación o preparación concreta para el cumplimiento de una tarea, que generalmente se

evalúa a través de test o exámenes, o bien, mediante la ejecución en una situación real. Es decir que la capacitación se proyecta hacia la preparación permanente de los docentes con el fin de cumplir con eficiencia su labor educativa y que se evalúa para registrar el progreso de los participantes.

La capacitación es la aptitud o preparación concreta para la realización de una tarea, en este caso el desempeño adecuado de los trabajos académicos (Santillana, 1999: 217);

La capacitación como aptitud o preparación permite el perfeccionamiento de los conocimientos o saberes que ya poseen los docentes con el fin de mejorar, actualizar, los mismos, perfeccionar sus destrezas, habilidades y capacidades para el desempeño de un mayor nivel académico

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

Marcelo (1994), señala las ventajas y desventajas de una capacitación docente, las que son susceptibles de asimilar a nuestro contexto. Entre las ventajas señala:

- Puede aumentar los conocimientos,
- Puede mejorar las destrezas,
- Los profesores pueden elegir lo que se les ofrece,
- Proporciona una oportunidad para reflexionar sobre la práctica profesional,
- Pueden permitir cualificaciones ulteriores, y en el caso nuestro, específicamente,
- Permiten acumular puntaje para un reconocimiento remunerado.

Entre los inconvenientes o desventajas:

- Pueden ser demasiado teóricos,
- Las opciones son determinadas por los organizadores,
- Pueden no reflejar las necesidades del docente o de su escuela,
- Pueden no tener aplicaciones prácticas en la clase,
- Ignoran el saber hacer del docente, entre otras.

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Siguiendo a García (2011), señala la alta dirección puede participar activamente en la planeación del programa de capacitación, dado que ésta comprende componentes educativos, administrativos, económicos, técnicos y de colaboración total de las áreas a la que se le está diseñando un programa, puesto que ellos son los que cuentan con la

información técnica de la función, es altamente recomendable que también intervengan. Estas actividades se dividen en: 1) definir y establecer el objetivo general del curso, 2) desarrollar un plan general del curso, 3) delimitar objetivos específicos para cada sesión, 4) determinar la metodología o técnicas didácticas a utilizar, 5) desarrollar las unidades, temas y subtemas que comprenderá el curso y 6) determinar los requerimientos de recursos.

Definir y establecer el objetivo general del curso es el primer paso y consiste en formular los objetivos generales de la capacitación, que se determina en el diagnóstico de necesidades. Es conveniente que los objetivos resalten las habilidades que los empleados deben adquirir al final del programa. Este objetivo orienta en la selección del contenido de la capacitación, es decir, los temas que deberá cubrir el programa; el enfoque de la capacitación, o sea el cómo se desarrollarán los temas, ya sea mediante exposición o mediante ejercicios de participación, etc. y finalmente, los métodos de evaluación que se utilizarán durante o al final del curso. Desarrollar el plan general del curso implica realizar un análisis breve del objetivo general del programa que revele los temas y las áreas que se deben tratar, porque la instrucción en diferentes temas requiere distintos enfoques. Delimitar objetivos específicos para cada sesión de capacitación implica hacer una lista de propósitos a alcanzar en cada sesión, estos han de derivarse de otro objetivo general

Determinar la metodología y técnicas didácticas a utilizar consiste en encontrar las formas más fáciles y adecuadas para transmitir los conocimientos por parte del capacitador, deben basarse en desarrollar las competencias o habilidades requeridas por el puesto, a través de la exposición verbal, el debate, la demostración y la práctica activa, complementada con películas, documentales, videos y ejercicios prácticos en la medida de lo posible. Todo esto se requiere porque las habilidades sólo pueden desarrollarse mediante la práctica constante y discusiones de grupos. Esto implica desarrollar material didáctico de apoyo para todas y cada una de las unidades que comprenderá el curso.

Para la Impartición o ejecución de la capacitación, prácticamente esto se refiere a la tercera etapa del proceso de la capacitación, la impartición de la capacitación, tal como ha sido planeada. Esto implica realizar una serie de actividades que representan un buen porcentaje de las tareas del responsable de la administración de la capacitación en una empresa, una vez detectadas las necesidades de capacitación, desarrollados los cursos y elaborados los programas, se debe proceder a impartir los cursos diseñados o estructurados, esto implica:

1. Decidir a quién contratar o designar a un instructor interno
2. Preparar los manuales del curso
3. Preparar el material didáctico

4. Disponer del equipo necesario, TIC's por ejemplo.
5. Contratar y/o acondicionar el lugar en donde se impartirá el curso
6. Coordinar con los jefes de los participantes para que éstos sean programados e informados
7. Contratar los servicios de café, refrescos o comidas en caso necesarios
8. Coordinarse con el instructor para cualquier apoyo necesario
9. Declarar iniciado el evento
10. Supervisar la evolución del curso para corregir algún imprevisto
11. Designar quien, o realizar personalmente la evaluación
12. Preparar y entregar las constancias de participación
13. Cerrar el evento
14. Realizar los pagos derivados del evento, en su caso
15. Realizar los registros estadísticos
16. Generar los reportes de los resultados obtenidos

Estas son algunas de las actividades típicas que se realizan cuando se pretende impartir un curso de capacitación en una empresa cualquiera, desde luego, podrían variar de una empresa a otra, pero son las más comunes o frecuentes.

Una vez considerados los principios básicos que pueden ayudar o propiciar el aprendizaje dadas las características del grupo a capacitar, es momento de seleccionar las técnicas didácticas más adecuadas, éstas son formas o métodos que debe utilizar el instructor o facilitador al pretender transmitir sus conocimientos con el propósito de que la información sea entendida y/o asimilada por los aprendices.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

González (1995:194) considera que:

“...podríamos hablar de formación del profesorado como una acción o conjunto de actividades que se desarrollan en contextos organizados e institucionalizados a través de los cuales las personas adultas interactúan e interiorizan conceptos, procedimientos y actitudes que les capaciten para intervenir en la enseñanza”.

De esta manera, se enfatiza en la formación como un proceso consecuente y no un evento aislado, se destaca su naturaleza teórico práctica, tanto individual como colectiva, reflexiva y crítica con el objetivo de posibilitar la competencia profesional y una formación integral (conceptos, actitudes y procedimientos) en el profesorado.

La trascendencia del rol del educador como catalizador y organizador del proceso de enseñanza y aprendizaje ha demostrado que *“Hoy la calidad del producto educativo radica más en la formación permanente e inicial del profesorado que la sola adquisición y actualización de infraestructuras.”* (Cebrián de la Serna, 1995, en Cabero, 1999: 467)

“La formación del profesorado se configura como un subsistema nuclear en el sistema educativo, con tal relevancia e incidencia sobre éste, que la eficacia y transformación cualitativa del sistema está estrechamente relacionada con la visión, interpretación, capacitación y compromiso con la innovación de los profesores”. (Medina 1989 en Noguera, 1994:12).

La calidad de vida de un país está muy ligada a la calidad de su sistema educativo, y en esta calidad tiene un protagonismo prioritario el educador. En esta dirección, García (1999:7) señala que “el alcanzar el éxito en las políticas educativas, depende básicamente de la formación integral del docente. Así pues los aspectos más reseñables se concretan en los siguientes puntos:

- La profesionalización de la enseñanza constituye la mejor estrategia para mejorar los resultados de la educación, así como las condiciones laborales de los profesores.

- El entrenamiento, antes y durante el ejercicio de la actividad profesional deberá ser modificado en profundidad para lograr un dominio sobre las distintas estrategias educacionales adaptadas a las cambiantes situaciones de aprendizaje.

Ello exige potenciar el trabajo en equipo de los profesores.

- Los profesores deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información, lo que supone una discusión abierta y sin prejuicios o preconcepciones sobre el uso de éstas, de forma que no se perciban como una amenaza ni como una panacea que va a resolver los problemas de la enseñanza, sino como una ayuda eficaz en la tarea docente.

- La sociedad espera más y más de los profesores, en las diferentes esferas de actividad novedosas, como la formación ética, para la tolerancia, la solidaridad y la participación. Así pues los profesores serán evaluados no solo por niveles cognitivos y habilidades técnicas; sino también por las cualidades personales en el desempeño de su función docente.”

Por ello, *“si en todos los campos es necesaria la actualización permanente, en la educación se hace ineludible”* (García, 1999:45). Evidentemente, como resultado de la evaluación docente, las instituciones se han empeñado en realizar ofertas variadas y de calidad para la mejorar la docencia en el profesorado. La educación permanente y continua, uno de los paradigmas de nuestra época, es necesaria para el perfeccionamiento de profesionales en todos los campos, y más aún para los formadores quienes deben mantenerse a la vanguardia en todo momento.

El profesor es un elemento determinante a la hora de la introducción de cualquiera innovación tecnológica en el contexto educativo, de él dependerá, en la mayoría de los casos, tanto su selección como su concreción, aspectos que no se les ha prestado interés suficiente ni en las instancias administrativas ni en la investigación didáctica. (Cabero, 1999: 467)

Según Cabero (1995:131), “a pesar de los temores infundados que vaticinaban la sustitución o dependencia total del profesorado por las Nuevas Tecnologías, se ha demostrado que la mejora del sistema educativo requiere de un cambio de mentalidad del profesorado y por tanto de la capacitación y formación del profesorado.”

La formación del docente en nuestro país debe ser enmarcada dentro de la transformación cualitativa del sistema la misma que está relacionada con la visión, interpretación,

capacitación y compromiso con la innovación de los profesores, por lo que la calidad de vida está ligada a la calidad de su sistema educativo, tiene un protagonismo prioritario el educador, el alcanzar el éxito en las políticas educativas, depende de la formación integral del docente, por lo que el Ministerio de Educación está emprendiendo cursos de capacitación docente en donde se favorece a una gran mayoría de educadores

La profesionalización de la enseñanza constituye en una estrategia para mejorar los resultados de la educación. El entrenamiento deberá potenciar el trabajo en equipo de los profesores. Ellos deben aprender a usar las nuevas tecnologías de la información, por ser una ayuda eficaz en la tarea docente, *en la educación se hace indispensable el resultado de la evaluación docente.* La educación permanente y continua, es necesaria para el perfeccionamiento de profesionales en todos los campos, y más aún para los formadores quienes deben mantenerse a la vanguardia en todo momento y preparándose permanentemente.

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Contexto

El Instituto Tecnológico Superior “Cariamanga”, se encuentra en el cantón Calvas, provincia de Loja, en la parroquia Cariamanga, barrio La Fragua; esta institución se ha constituido en la precursora de la educación técnica en el cantón Calvas y la provincia de Loja.

En la actualidad ofrece los servicios de educación básica y bachilleratos técnicos con especialización en: Agropecuaria, Comercio y Administración, Informática y Mecanizado y construcciones metálicas; además de carreras a nivel superior tecnología como: Agropecuaria, Contabilidad y Auditoría.

Entre sus propósitos están en brindar una capacitación humanística, científica, tecnológica, que forme integralmente a los estudiantes, potenciando sus capacidades intelectuales de autoestima y amor al trabajo, de manera que pueda integrarse al entorno social, de forma autónoma. Fue creado el 31 de julio de 1967, mediante acuerdo ministerial Nro. 2259, como Colegio “Cariamanga” en la ciudad del mismo nombre, iniciando su funcionamiento con el primer curso de ciclo Básico en el año 1967-1968. La institución educativa en sus 43 años de vida y de servicio regular a la comunidad Cálvense ha implementado su estructura física y el equipamiento de laboratorios, talleres, oficinas y canchas deportivas; ha incrementado el número de docentes y personal administrativo y proyecta su visión hacia el futuro para encaminarse conforme las exigencias del siglo XXI.

De acuerdo a los resultados de la evaluación realizada por el CONEA, esta institución está ubicada en la CATEGORÍA “A”, razón por la cual sus autoridades cada día emprende gestiones educativas, para mejorar cada día la calidad de la educación que le permitan enfrentar y responder los grandes desafíos de formación cualificación profesional que la sociedad demanda. Base legal Resolución del Ministerio de Educación (Acuerdo No. 2870 del 7 de junio de 1994) y Registro en el CONESUP (Acuerdo No. 164 CONESUP del 19 de diciembre del 2000).

Tabla Nº.1 Tipo de institución.

	f	%
Fiscal	30	100,00%
Fiscomisional	0	0,00%
Municipal	0	0,00%
Particular	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Según ésta tabla se determina que esta entidad pertenece al tipo de institución fiscal en un 100%, es decir depende del Ministerio de Educación del Ecuador para la asignación de su presupuesto del estado para su financiamiento y control.

Tabla Nº. 2 Tipo de bachillerato que ofrece ciencias

	f	%
Bachillerato en ciencias	0	0,00%
Bachillerato técnico	30	100,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

El tipo de bachillerato que prevalece en esta institución es el técnico en un 100%, debido a que ofrece las especialidades técnicas en: Agropecuaria, Comercio y Administración, Informática y Mecanizado; construcciones metálicas; además de carreras a nivel superior tecnología como: Agropecuaria, Contabilidad y Auditoría.

2.2. Participantes.

La presente investigación fue realizada en el Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga", ubicado en el barrio La Fragua, parroquia Cariamanga, cantón Calvas, provincia de Loja, con el objeto de realizar un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, para lo cual se aplicó una encuesta a 30 docentes de bachillerato de la institución educativa; basado en un modelo entregado a cada investigador por coordinación estudiantil de la UTPL.

Tabla N°3 Género

	f	%
Bachillerato en ciencias	0	0
Bachillerato técnico	30	100,00
TOTAL	30	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

La equidad de género busca que se den relaciones de igual entre hombre y mujeres esto permitirá mejorar la inclusión y participación de las mujeres en la sociedad; en este aspecto el 43, 33% de los docentes son hombres, frente al 50% que constituyen las mujeres; por lo tanto en cuanto al género; Hakim (2005) y Björnberg y Kollind (2003) trascienden las limitaciones de concepciones teóricas feministas en la equidad de género y muestran la relación entre las actitudes, valores de hombres y mujeres con pautas de comportamiento en lo laboral, familiar, y en el contexto de la sociedades desarrolladas. Es así que evidencia una relación positiva entre los dos géneros dentro del ambiente educativo.

Tabla N° 4. Estado civil

	f	%
Soltero	3	10,00%
Casado	21	70,00%
Viudo	1	3,33%
Divorciado	4	13,33%
No contesta	1	3,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Dentro de la jerarquías de necesidades humanas la necesidad de afecto es básica y fundamental; forma parte de esta las relaciones personales por tanto dentro de toda organización debe ser tomada en cuenta para poder mejorar el clima laboral. De acuerdo con el estado civil el 70% de los docentes están casados, frente a un 13% de divorciados y 10% de solteros. Esto evidencia que el grado un alto grado de estabilidad emocional y organización familiar de los docentes.

Tabla N°5 Edad.

	f	%
20 a 30 años	1	3,33%
31 a 40 años	4	13,33%
41 a 50 años	4	13,33%
51 a 60 años	12	40,00%
61 a 70 años	0	0,00%
Más de 71 años	0	0,00%
No contesta	9	30,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

En relación a la edad de los docentes, de acuerdo con Dennis Coon; señala que con el pasar de los años el desarrollo personal se complica en la parte física, pero descarta que esto suceda a nivel intelectual. Por lo que se puede evidenciar en la tabla que del total de docentes encuestados 40% se encuentra en una edad de 51 a 60 años; al contrario de estos los educadores entre 41 a 50 y 31 a 40 ocupan el 26,66% respectivamente. De esto se deduce que los educadores pese a su edad cuentan con una amplia experiencia para orientar las actividades académicas de manera significativa.

Tabla N° 6: Cargo que desempeñan.

	f	%
Docente	26	86,67%
Técnico docente	0	0,00%
Docente con funciones administrativas	4	13,33%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Los cargos que los docentes tienen en una institución son importantes para poder llevar adelante los procesos de gestión educativa y administrativa; también repercuten en nivel de logros de los estudiantes, por tanto se puede demostrar en la información expuesta en la tabla que la mayoría de los de los profesionales desempeñan cargos de docentes en un 86,67%, frente al 13,33 que tienen funciones administrativas. Esto se constituye en una fortaleza institucional, porque existe la planta docente necesaria para llevar adelante los procesos eficientes de mediación educativa.

Tabla Nº 7: Tipo de relación laboral.

	f	%
Contratación indefinida	0	0,00%
Nombramiento	27	90,00%
Contratación ocasional	2	6,67%
Reemplazo	1	3,33%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Referente al rol que cumplen los docentes en el Instituto Tecnológico Cariamanga; los docentes con nombramiento representan el 90%; solo el 6,67 % de los educadores poseen contrato ocasional. Por tanto se observa a la estabilidad laboral como un aspecto positivo, en los procesos de categorización y evaluación institucional.

Tabla Nº 8: Tiempo de dedicación.

	f	%
Tiempo completo	30	100,00%
Medio tiempo	0	0,00%
Por horas	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

La nueva Ley de Educación en el artículo 117, señala que los docentes deben laborar ocho horas diarias; seis horas para las actividades pedagógicas y las dos horas destinadas a la actualización docente, capacitación pedagógica, atención a los padres, y actividades de recuperación pedagógica; de acuerdo con este aspecto se evidencia que los docentes en el 100% se cumple a tiempo completo; lo que se traduce en mejores logros académicos como institucionales.

Tabla Nº 9 Señale el nivel más alto de formación académica que posee.

	f	%
Bachillerato	0	0,00%
Nivel técnico o tecnológico superior	2	6,67%
Lic, Ing, Eco, Arq. ,etc (3er nivel)	23	76,67%
Especialista (4º nivel)	3	10,00%
Maestría (4º nivel)	2	6,67%
PhD (4º nivel)	0	0,00%
Otros especifiquen....	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

El título docente es un aspecto importante para ubicar a los docentes dentro de las categorías del escalafón nacional conforme con los datos presentados el nivel de estudios y preparación de los docentes, es de tercer nivel en un 76,67%; frente al 10% de docentes que poseen especialidades y el 6,67 %; posee maestrías de cuarto nivel. Por tanto surge la necesidad educativa de los docentes en acceder a estudios para el mejoramiento académico y profesional, además de señalar este aspecto como una fortaleza institucional

2.3. Diseño y métodos de investigación.

2.3.1. Diseño de la investigación:

El proceso de investigación que se desarrolló como parte del diseño metodológico, que está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabularlos y presentarlos en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar los diferentes criterios de los docentes investigados, para establecer una reflexión sobre la información recopilada y de este modo puntualizar las necesidades de formación.

2.3.2. Métodos de investigación.

La presente investigación se desarrolló bajo la utilización de diversos métodos de investigación, a través de los cuáles se pudo fundamentar los resultados obtenidos:

- ✓ **Método Descriptivo:** permitió determinar y analizar las diferentes necesidades de formación que hace falta en los docentes Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga", a

través de la descripción de un conjunto de aspectos que luego fueron constatados mediante la técnica de recolección de datos.

- ✓ **El método analítico - sintético**, facilitó el diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en cada una de sus partes: Información general del investigado, formación del docente, cursos y capacitaciones, la institución educativa y la práctica pedagógica del docente; así como también la reconstrucción de sus partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que aporten en la interpretación de resultados y esquematización de la propuesta de formación para las instituciones educativas.
- ✓ **El método inductivo y el deductivo** Estos métodos fueron parte fundamental a través de todo el desarrollo del proyecto ya que el método inductivo aportó en la elaboración del marco teórico, estructuración de conclusiones y recomendaciones entre otros, y el método deductivo se lo aplicó a través de las matrices de Excel elaboradas en la obtención de los resultados y generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.
- ✓ **El método estadístico**, permitió organizar sistemáticamente la información obtenida una vez aplicados los instrumentos de investigación a los docentes, lo que facilitó el análisis e interpretación así como también los procesos de validez y confiabilidad de los resultados.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Para la presente investigación se desarrolló con la utilización de las siguientes técnicas:

- **Técnicas de investigación de campo:**
 - **Observación estructurada:** Sirvió para obtener información y seleccionar al colegio donde se aplicaría el diagnóstico de las necesidades de formación docente, de la misma forma sirvió para conocer el comportamiento y recepción de los docentes a ser fuente de información sobre la temática planteada.
 - **Encuesta:** Fue fundamental en la recolección de la información, está permitió obtener información de la formación docente, los cursos y capacitaciones, el conocimiento de la institución y la práctica pedagógica de los docentes. La población investigada fue de 30 docentes de la institución educativa.

- **La lectura:** sirvió para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- **Organizadores gráficos:** Fueron parte fundamental en la comprensión y síntesis de los apoyos teóricos conceptuales.

2.4.2. Instrumentos de investigación:

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 DOCENTE DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR, solicito la colaboración como informante a los docentes de bachillerato en un cuestionario anónimo con el fin de garantizar la fiabilidad de los datos recolectados.

Es así que el presente trabajo de investigación se utilizó el siguiente instrumento:

Cuestionario: necesidades de formación docentes de bachillerato, propuesto por la UTP. El cuestionario que se aplicó fue previamente seleccionado y avalado, el mismo que posteriormente se lo adaptó a las necesidades de formación del medio, de la misma forma se aplicó el instrumento fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

El propósito de utilizar el cuestionario, es recoger información valiosa de los docentes de la institución, para que una vez aplicado los métodos cuantitativos y cualitativos poder identificar las necesidades de formación que tienen los docentes de bachillerato de la institución a investigar.

El mismo que está dividido en seis partes se detalla a continuación:

- ✓ **Datos institucionales.-** se hizo constar el nombre de la institución investigada, la ubicación geográfica y tipos de bachilleratos que ofrece.
- ✓ **Información general del investigado.-** dentro de este parámetro el investigador nos da a conocer lo relacionado con su vida como es:
El género, estado civil, edad en años cumplidos, cargo que desempeña tipo de relación laboral, tiempo que dedica a su institución, materias que imparte en relación a su formación profesional, años de bachillerato que imparte y cuantos años de servicio lleva en la institución.

- ✓ **Formación docente.-** aquí el investigado indica los títulos y formación académica que posee, su titulación en pregrado si tiene o no relación con el ámbito educativo u otras profesiones, en otros casos los que tienen posgrado o a la vez si les interesaría seguir un postgrado o PHD señalando cual sería de su agrado.
- ✓ **Cursos y capacitaciones.-** es esta cuarta parte se conocía los cursos que han realizado la totalidad de las horas, en que tiempo fue cuando realizó el último curso de formación docente, el nombre del mismo y con el auspicio de quien lo realizo los motivos del por qué asiste y del por qué no asiste.
- ✓ **Respecto a su institución educativa.-** En este punto se trata sobre los cursos que ha propiciado su institución educativa, sobre lo que conoce de la labor de su autoridad educativa.
- ✓ **En lo relacionado a su práctica docente.-** está estructurada a manera de encuesta con cuarenta y cuatro ítems con una escala de calificación de uno es la menor calificación y cinco la máxima. Manteniendo relación con los estándares de desempeño del docente y director.

2.5. Recursos.

Para el desarrollo del presente proyecto se utilizó los siguientes recursos:

2.5.1. *Talento Humano.*

Los recursos del talento humano que participo en el desarrollo del trabajo investigativo tanto internos como externos son:

Internos:

- ✓ Director/a de tesis UTPL.
- ✓ Director/a del proyecto.
- ✓ Investigadora de la tesis: Verónica del Cisne Rodríguez Gualán.

Externos:

- ✓ Rector del colegio.
- ✓ Docentes investigados del Instituto Tecnológico Superior “Cariamanga”

2.5.2. *Materiales:*

Entre los recursos materiales que se utilizaron en la investigación son:

- Ordenador
- Impresora
- CDs
- Flash memory

- Libreta de apuntes
- Hojas de papel bond INEN A4 y,
- Fichas bibliográficas.

2.5.3. Económicos:

El presupuesto empleado por la investigadora, para la realización del proyecto es:

• Investigación	\$ 200
• Alimentación	\$ 20
• Imprevistos	\$ 100
• Copias	<u>\$ 50</u>
TOTAL	\$ 370

2.6. Procedimiento:

El trabajo empezó una vez que se recibió de parte de la coordinación del Departamento de Ciencias de la Educación de la UTPL, indicando las directrices como el calendario, la guía didáctica, e instructivos de tesis así como la videoconferencia. Una vez conocidas las actividades a cumplir durante este tiempo de estudio se procedió a realizar un análisis minucioso de los documentos con el fin de comprender de una manera más clara el proceso de investigación y redacción de los informes respectivos.

A través de una investigación bibliográfica se pudo recabar material tanto de libros como de distintas páginas Web recomendadas, y posteriormente empezar a desarrollar cada uno de los temas de acuerdo al índice de contenidos que se plantearon para la elaboración del marco teórico.

Una vez comprendida y analizada la parte teórico, se buscó la institución que pueda colaborar con el proceso de desarrollo del proyecto de investigación.

Es así que se seleccionó al Instituto Tecnológico Superior “Cariamanga”, que cuenta con la secciones diurna para el nivel de bachillerato y la vespertina para los de educación superior, en el régimen costa. Después de una entrevista individual con el Lic. Jorge Carrasco Rector del Colegio, a quien le manifestamos la intención de nuestra visita, previa presentación del certificado que nos acreditaba como estudiantes de la Maestría, carta que fue emitida desde

la coordinación de la UTPL en la que se solicita la colaboración de las instituciones educativas para la realización de la tesis, se aprovechó para explicarles algunas características del proyecto como: Alcance, objetivos y el proceso como se llevaría a cabo el proyecto.

Adicionalmente a esto, se realizó y confirmo la colaboración por parte del Rector, se envió vía email los datos de identificación de la institución educativa al correo electrónico necesidadesformativas2012@gmail.com, obteniendo una respuesta favorable, se notificó desde la autoridad del colegio a los 30 docentes sobre las “necesidades de formación de bachillerato”, con previa anticipación se estableció el día y la hora para que estén presentes al momento de nuestra llegada, a la institución educativa.

Se contó con la presencia de los 30 docentes, donde la mayoría en más de un 50% eran ya de 41 años en adelante. Quienes se sintieron incómodos por el tipo de encuesta que les íbamos a plantear, previo a entregarles el instrumento se les explico minuciosamente, nuestra intención de la encuesta.

Tras el análisis de las encuestas realizadas, se pudo constatar que no hubo respuestas contestadas de una manera consciente, ya que algunos habían dejado varios espacios sin responder.

Recibida toda la información de campo se procedió, a organizar, y codificar cada encuesta, para sistematizar y tabular los datos en las plantillas facilitadas por la UTPL, las mismas que fueron enviadas al correo electrónico de necesidadesformativas2012@gmail.com en las fechas indicadas, de esta manera se obtuvo como respuesta positiva para continuar con el trabajo realizado, luego de lo cual se procedió a generar las tablas y gráficos estadísticos de la tabulación, logrando así representar las respuestas que otorgaron los docentes encuestados.

CAPITULO III. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

3.1.1. Su titulación tiene relación con: ámbito educativo.

Tabla Nº 10 Su título tiene relación con: Ámbito Educativo

Ámbito Educativo	f	%
Licenciado en educación	22	73,33%
Doctor en educación	1	3,33%
Psicólogo Educativo	0	0,00%
Psicopedagogo	0	0,00%
Otros especifiquen...	1	3,33%
No contesta	6	20,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

El Licenciado en Ciencias de la Educación “es un profesional dedicado al estudio del proceso educativo con el fin de conocerlo y perfeccionarlo, propiciando su innovación y su desarrollo, su campo de acción se da en establecimientos educacionales como: asesor pedagógico, administrador y asesor en problemas institucionales y de aula de los centros educativos en todos los niveles”. (Ministerio de Educación, 2012).

De acuerdo con el ámbito de formación y especialidad que manifiestan los docentes el 73,33% corresponde a Licenciado en Educación, frente al 20,00% que no contesta y en un 3,33% que han realizado un doctorado y en otras especialidades. De esto se deduce que el ámbito de formación de los docentes contrasta con la realidad institución en el sentido de que se brinda una educación técnica.

Tabla N°11 Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.

Otras profesiones	f	%
Ingeniero	4	13,33%
Arquitecto	0	0,00%
Contador	1	3,33%
Abogado	0	0,00%
Economista	0	0,00%
Médico	0	0,00%
Veterinario	0	0,00%
Otros especifiquen....	1	3,33%
No contesta	24	80,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

En lo referente a otras profesiones de formación de los docentes el 80% no contesta, solo el 13,33% de los profesionales encuestados manifiesta una formación de ingeniero y en un 3,33% en otras especialidades, en consecuencia se puede afirmar que la especialidad de Ingeniero, ocupa un segundo lugar luego de la docencia debido al tipo de institución, además se puede aseverar que existen docentes con otras profesiones que no tienen que ver con el ámbito educativo de la institución debido a que en un alto grado de encuestados que no contestan.

Tabla N° 12 Si posee titulación de posgrado, este tiene relación con:

	f	%
El ámbito educativo	8	26,67%
Otros especifiquen....	0	0,00%
No contesta	22	73,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Las profesiones de los docentes en los Colegios Técnicos Agropecuarios son eminentemente técnicas, dependiendo de la especialidad de cada institución; en la que los alumnos enfrentan "aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres

técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización”. (Ministerio de Educación, 2012).

En este aspecto en particular la titulación de postgrado que tienen los profesionales encuestados es del 26,67% en el ámbito educativo en contraposición al 73,33% que no contestan debido a que se acreditan un título de 3° nivel. Por lo que se infiere que los docentes acreditan un título de tercer nivel, en contraste con la especialidad que se requiere para brindar aprendizajes técnicos, por tanto se hace necesario crear espacios de capacitación que cualifiquen a los docentes en las ramas técnicas o de especialidad.

Tabla Nº 13 Le resulta atractivo seguir una formación de posgrado para obtener el título de cuarto nivel.

Seguir un programa de formación.	f	%
Si	14	46,67%
No	6	20,00%
No contesta	10	33,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

“El cuarto nivel, de postgrado, está orientado al entrenamiento profesional avanzado o a la especialización científica y de investigación. Corresponden al cuarto nivel el título profesional de especialista; y los grados académicos de maestría, PhD o su equivalente” (Ley Orgánica de Educación Superior, 2012).

Al respecto el 46,67% si están predispuestos seguir un posgrado y en un 20% no está de acuerdo en continuar sus estudios mientras el 10% no contesta. Lo que significa que la mayoría de docentes muestran una actitud positiva frente a las oportunidades de continuar una especialización de postgrado para obtener un título de cuarto nivel, además de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación de la institución donde prestan sus servicios

Tabla N° 14 En que les gustaría capacitarse.

	f	%
Maestría	15	50,00%
PhD	2	6,67%
No contesta	13	43,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

“En Ecuador se ha puesto de moda hacer un PHD, a partir de los cambios de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior, que exigen el grado de doctor para el ejercicio de la docencia a tiempo completo y desde que se han multiplicado las opciones de estudiar en el extranjero con becas del Estado, muchas personas se están planteando la opción de ser doctores”. (Navas, 2013).

Con estos antecedentes los docentes investigados en un 50% les gustaría seguir un programa de formación en maestría, el 43,33% no contesta, y el 6,67 prefieren continuar formándose como PHD lo que determina que la intención de los educadores del colegio, es reforzar los conocimientos para aplicarlos en la profesión de docente; pero se tiene limitaciones de tiempo, recursos económicos y fundamentalmente el alejamiento de la familia es el obstáculo más grande para alcanzar un título de cuarto nivel que mejore su ejercicio profesional

Tabla N ° 15 Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.

Recibir capacitaciones	f	%
Si	27	90,00%
No	1	3,33%
No contesta	2	6,67%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

“La reputación y la autoestima del profesor contribuyen de forma sobresaliente a la motivación” (Dean, 1991). A esta estimulación se le puede añadir el "clima laboral", “entendido como el conjunto de incitaciones que actúan sobre la persona en su lugar de trabajo, y que afectan tanto a las relaciones interpersonales como a la conducta en la organización” (González Tirados, 1991).

Interés de capacitación por parte de los docentes investigados en un 90% manifiestan que sí, un 6,67% no contestan y un 3,33% opinan que no. Este resultado señala que la mayoría de docentes está de acuerdo en recibir capacitaciones, predisposición que brinda las facilidades a la institución para diseñar, planificar y emprender una capacitación institucional según las necesidades formativas

Tabla Nº 16 Cómo le gustaría recibir capacitación.

Recibir capacitaciones	f	%
Presencial	7	23,33%
Semipresencial	8	26,67%
A distancia	5	16,67%
Virtual/por internet	7	23,33%
No contesta	3	10,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

El éxito de las modalidades semipresencial y virtual depende del soporte tecnológico con el cual el educando pueda complementar lo que aprende. "A través de los sistemas de telecomunicación, los maestros realizan tutorías, pero también intercambian con sus alumnos archivos, audios, videos" (HOY, 2013). En este contexto los educadores en 26.67% prefieren capacitarse por la forma semipresencial, mientras que 23,33% optarían por las modalidades presencial y con el mismo porcentaje por internet o vía virtual; en cuanto a la modalidad a distancia solo hay una aceptación del 16,67%. Por lo tanto todo proceso de capacitación docente que se requiera ofrecer tendrá que tomar en cuenta las características de formación semipresencial, debido a los obstáculos de tiempo y predisposición de los educadores.

Tabla Nº 17 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horario le gustaría capacitarse.

Horario de capacitaciones	f	%
De lunes a viernes	6	20,00%
Fin de semana	19	63,33%
No contesta	5	16,67%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Cuando se va a escoger el horario de capacitación, la situación personal de cada docente es lo que cuenta, y en especial la de aquellos que tienen una familia, hacen que el indicador para recibir capacitación sea crítico entre los docentes, debido a ello la preparación se debe complementar con las demás actividades. De acuerdo con estas características los docentes en un 63,33% prefieren recibir la formación docente los fines de semana, mientras que el 20% que prefieren capacitarse de lunes a viernes y el 16,67% no contesta. De esto se deduce que los docentes prefieren recibir la formación educativa los fines de semana por la predisposición de tiempo que poseen.

Tabla N° 18 En que temáticas le gustaría capacitarse.

	f	%
Pedagogía Educativa	8	26,67%
Teorías de aprendizaje	3	10,00%
Valores y educación	2	6,67%
Gerencia/Gestión educativa	0	0,00%
Psicopedagogía	0	0,00%
Métodos y recursos didácticos	2	6,67%
Diseño y planificación curricular	3	10,00%
Evaluación del aprendizaje	0	0,00%
Políticas educativas para la administración	0	0,00%
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	13,33%
Formación en temas de mi especialidad	1	3,33%
Nuevas tecnologías a aplicadas a la educación	0	0,00%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	10,00%
No contesta	3	10,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

“La pedagogía es un conjunto de saberes que se aplican a la educación como fenómeno típicamente social y específicamente humano. Es por tanto una ciencia de

carácter psicosocial que tiene por objeto el estudio de la educación con el fin de conocerla, analizarla y perfeccionarla. La pedagogía es una ciencia aplicada que se nutre de disciplinas como la sociología, la economía, la antropología, la psicología, la historia, la filosofía o la medicina” (Romero, 2009).

La temática en el cual los docentes les gustaría participar es Pedagogía Educativa, así lo expresan el 26,67%; el 13,33% optan por temas relacionados con las materias a su cargo, un 10% en Teorías de Aprendizaje y Diseño y planificación curricular con el mismo porcentaje y en un 3,33% formación en temas de especialidad. En efecto los docentes prefieren capacitarse en temática que tienen relación directa con la docencia y su implicación con la enseñanza y el aprendizaje, seguido de temas relacionados con la especialidad que imparten.

Tabla Nº 19 Cuáles son obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.

	f	%
Falta de tiempo	7	23,33%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	6	20,00%
Falta de información	4	13,33%
Falta de apoyo por parte de la institución	7	23,33%
Falta de temas acorde con su preferencia	5	16,67%
No es d su interés la capacitación profesional	0	0,00%
No contesta	1	3,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

“Hay un gran obstáculo en recibir formación fuera del horario lectivo, así que tal vez una solución muy adecuada sería que se impartieran en horario laboral, dedicándose unas horas semanales a tal propósito”. (Bayo, Pascual y Gramage, 2011, p.9).

Según la caracterización y relacionando con los resultados mostrados en la tabla, los obstáculos que mayor influyen en la falta de capacitación de los docentes están en un 23,33% falta de tiempo, en el mismo porcentaje por falta de apoyo por parte de la institución educativa; el 20% por altos costos de los cursos, el 13,33% a la falta de información y en un 3,33% que no contesta. Por lo tanto de acuerdo a los resultados obtenidos se desprende que la falta de tiempo y apoyo de las autoridades son los principales obstáculos, que aducen

los docentes para no actualizarse, información que se relaciona con la poca asistencia a los cursos auspiciados por el gobierno.

Tabla Nº 20 Cuáles son los motivos por los que usted asiste cursos/capacitaciones.

	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	6	20,00%
El prestigio del ponente	1	3,33%
Obligatoriedad de asistencia	3	10,00%
Favorecen mi ascenso profesional	3	10,00%
La facilidad de horarios	3	10,00%
Lugar donde se realiza el evento	1	3,33%
Me gusta capacitarme	11	36,67%
Otros, especifique.	0	0,00%
No contesta	1	3,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Como afirma Imbermón (2008), "La formación es un elemento importante del desarrollo profesional". Por lo expuesto en esta definición debe haber una convicción del docente a la actualización permanente.

Es así que entre los motivos principales por lo que los docentes asisten a cursos o capacitaciones en un 36,67% manifiesta por lo que les gusta capacitarse, frente al 20% que manifiesta la relación del curso con la actividad docente que desempeña, con relación al 10% que opinan que lo efectúan por obligatoriedad de asistencia, favorecen su ascenso profesional y la facilidad de horarios.

Esta apreciación que tienen los docentes de acuerdo al motivo de las capacitaciones, es alentadora ya que la mayoría lo realiza porque tiene metas de superación, en segundo lugar es porque se preocupan por el mejoramiento profesional y personal en su labor educativa

Tabla Nº 21 Cuáles son los motivos por los que se imparten los cursos/ Capacitaciones

	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	7	23,33%
Falta de cualificación profesional	0	0,00%
Requerimientos personales	14	46,67%
Necesidades de capacitación continua y permanente	4	13,33%
Actualización de leyes y reglamentos	3	10,00%
Otros, especifique.	0	0,00%
No contesta	2	6,67%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

El "clima laboral", "entendido como el conjunto de incitaciones que actúan sobre la persona en su lugar de trabajo, y que afectan tanto a las relaciones interpersonales como a la conducta en la organización" (González Tirados, 1991). Es decir que dentro de una organización la cualificación profesional es importante para cumplir con los objetivos institucionales; por lo cual entre los motivos más significativos porque se imparte los cursos o capacitaciones están: los requerimientos personales en un 46,67%; por la aparición de nuevas tecnologías un 23,33%, necesidad de capacitación continua y permanente el 13,33%; actualización de leyes y reglamentos, con un 10%. Estos resultados demuestran que la motivación personal de los docentes es un importante estímulo para participar de las capacitaciones.

Tabla Nº 22 Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.

	f	%
Aspectos teóricos	0	0,00%
Aspectos Técnicos/Prácticos	18	60,00%
Ambos	12	40,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Desde el marco teórico se hablado de una formación reflexiva, propositiva, práctica y también se ha resaltado, la implicación que en ella tiene el desarrollo de la teoría; primero en el docente para posteriormente tener la posibilidad de generar dichas conductas en los

educandos. En cuanto a los aspectos que se considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso de capacitación entre los docentes están: los aspectos técnico prácticos con el 60%, mientras que el 40% considera que ambos aspectos son importantes, teóricos y técnicos respectivamente. En efecto el curso de capacitación y tomando en cuenta que es una institución eminentemente técnica para que tenga validez según el criterio de los maestros deberá ser práctico para validar y actualizar sus conocimientos en su respectiva especialidad.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1. La organización y la formación.

Tabla Nº 23 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los dos últimos Años.

	f	%
Si	9	30,00%
No	21	70,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

“Los cursos de capacitación y mejoramiento docente de los profesores en servicio están a cargo de la Dirección Nacional de Capacitación y Perfeccionamiento Docente e Investigación Pedagógica” (OEI, 2012).

De acuerdo con la nueva Ley Intercultural de Educación, las instituciones educativas deberán someterse a los procesos de evaluación y categorización en vías mejorar la calidad de la educación del Ecuador en este contexto todos los procesos que de gestión del talento humano que busque el mejoramiento profesional son muy significativos para alcanzar las metas institucionales en este contexto se puede apreciar en la tabla expuesta, que el 70% de los encuestados manifiesta que la institución no ha propiciado cursos en los últimos años, frente al 30% que expresan que si han promocionado cursos.

Esto se puede manifestar como debilidad institucional a tomar en cuenta con el objeto de planificar y ejecutar cursos de perfeccionamiento docente por parte de las autoridades institucionales con el objeto de cubrir las necesidades educativas básicas de los docentes.

Tabla Nº 24 Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios.

	f	%
Si	8	26,67%
No	21	70,00%
No contesta	1	3,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Art. 314.- "Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban. (Nueva Ley de Educación). Según los datos obtenidos se revela que de acuerdo con el 70% de los docentes opinan que no se ha llevado curso en la institución; mientras que el 26,67% contestan que sí y el 3,33% no contestan. Por tanto entre las obligaciones de las autoridades están gestionar la capacitación permanente del talento humano que labora en el establecimiento.

Tabla Nº 25 Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento.

	f	%
Áreas del conocimiento	2	6,67%
Necesidades de actualización curricular	3	10,00%
Leyes y reglamentos	3	10,00%
Asignaturas que usted imparte	2	6,67%
Reforma curricular	3	10,00%
Planificación y Programación curricular	3	10,00%
Otros, especifique.	1	3,33%
No contesta	12	40,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

"Los cursos o programas de formación son diseñados para su aplicación inmediata en el sistema educativo; por lo tanto, sus participantes deben entregar evidencias de dicha aplicación" (Nueva Ley de Educación)

La información obtenida revela que los cursos se realizan en función de las necesidades de actualización docente, leyes y reglamentos, reforma curricular, planificación y programación curricular; todos esta temáticas con el 10%; y en contraposición del 40% de docentes que no contesta: Por tanto esta pregunta corrobora la información de la tabla 23 donde los

docentes en su mayoría afirman que la institución no se han dictado cursos de capacitación, por lo cual hay un gran porcentaje de docentes que no conoce las temáticas de los cursos realizados

Tabla N° 26: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan la formación permanente.

	f	%
Siempre	6	20,00%
Casi siempre	1	3,33%
A veces	13	43,33%
Rara vez	6	20,00%
Nunca	4	13,33%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

La investigación y la experiencia han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume las funciones de dirección son elementos fundamentales que determinan la existencia, la calidad y el éxito de los procesos de cambio en la institución educativa. (p.e. Coronel, 1995; Fullan, 1996; Gunter, 2001; Murillo, 2004; Northouse, 2004).

En cuánto si los directivos de la institución fomentan la participación del profesor en cursos que promueven formación permanente el 43,33% de los docentes contesta que a veces y por el contrario, en un 20% afirma que siempre y en una frecuencia del 13% señala que nunca.

3.2.2 Tarea educativa

Tabla Nº 27 las materias que imparten tienen relación con su formación.

	f	%
Si	28	93,33%
No	1	3,33%
No contesta	1	3,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Las asignaturas guardan relación con la formación docente, por tanto está repercute en mejor nivel de desempeño por parte del docente, según el índice proporcionado por la tabla el 93,33% de los educadores imparten materias de acuerdo su nivel de formación profesional; frente al 3,33% que manifiesta que imparte asignaturas que no se relacionan con sus nivel de profesionalización. En consecuencia los procesos de mediación académica y nivel de logros son muy satisfactorios.

Tabla Nº 28 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.

	f	%
1º	9	30,00%
2º	12	40,00%
3º	9	30,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

El instituto cuenta con el bachillerato técnico, por tanto el año donde más se imparten sus conocimientos los docentes encuestados, de acuerdo con los datos planteados es el segundo año de bachillerato con el 40%; distribuyéndose de manera igualitaria en el 30% en los demás años. Estos resultados demuestran que la institución cuenta con una planta docente óptima para cubrir las cargas horarias y tutorías estudiantiles

Tabla N° 29 En lo relacionado con la persona.

Nº	ITEM	1		2		3	4		5		NO CONTESTA		TOTAL		
		f	%	f	%	f	f	%	f	%	f	%	f	%	
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	1	3,33%	4	13,33%	11	36,67%	7	23,33%	5	16,67%	2	6,67%	30	100,00%
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	1	3,33%	2	6,67%	7	23,33%	4	13,33%	14	46,67%	2	6,67%	30	100,00%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0,00%	3	10,00%	8	26,67%	12	40,00%	6	20,00%	1	3,33%	30	100,00%
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,00%	2	6,67%	7	23,33%	13	43,33%	7	23,33%	1	3,33%	30	100,00%
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0,00%	2	6,67%	3	10,00%	12	40,00%	11	36,67%	2	6,67%	30	100,00%
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/os y ayudarles en su solución	0	0,00%	0	0,00%	5	16,67%	14	46,67%	10	33,33%	1	3,33%	30	100,00%
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0,00%	1	3,33%	2	6,67%	16	53,33%	10	33,33%	1	3,33%	30	100,00%
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0,00%	1	3,33%	3	10,00%	10	33,33%	15	50,00%	1	3,33%	30	100,00%
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00%	3	10,00%	4	13,33%	8	26,67%	14	46,67%	1	3,33%	30	100,00%
25	Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0,00%	2	6,67%	3	10,00%	11	36,67%	13	43,33%	1	3,33%	30	100,00%

26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	1	3,33%	1	3,33%	8	26,67%	10	33,33%	8	26,67%	2	6,67%	30	100,00%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0,00%	1	3,33%	10	33,33%	11	36,67%	6	20,00%	2	6,67%	30	100,00%
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00%	1	3,33%	2	6,67%	7	23,33%	17	56,67%	3	10,00%	30	100,00%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0,00%	1	3,33%	4	13,33%	7	23,33%	17	56,67%	1	3,33%	30	100,00%
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0,00%	5	16,67%	7	23,33%	14	46,67%	2	6,67%	2	6,67%	30	100,00%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,00%	0	0,00%	8	26,67%	12	40,00%	9	30,00%	1	3,33%	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Estas respuestas indican que los directivos del instituto en mención, solo a veces fomentan la participación del profesor en cursos que promueven formación permanente; es necesario estimular la participación del profesorado a través de mecanismos adecuados para lograr en ellos la concienciación y el interés por su capacitación continua

En el cuadro se analizará a la persona desde el punto de vista de la organización y la formación es así que con respecto a las cualidades y funciones del tutor el 36,67% ubicado en el casillero 4, que significa rara vez dice encontrarse satisfecho por las funciones que representa el tutor; con respecto a la formación en las TIC por parte de los docentes el 46,67% manifiestan que estas herramientas si les ha permitido acceder a

información y orientar a los estudiantes, además el 40% manifiestan que la formación académica que recibieron es la adecuada para trabajar con estudiantes, independientemente de las etnias del país. Un 43,33% de los encuestados manifiestan dar seguimiento y ejecutar proyectos de índole económico o social, un 40% dicen utilizar una correcta expresión oral y escrita de forma que los estudiantes les comprendan la asignatura impartida. El 46,67% ubicado en el casillero 4, de los encuestados señalan que les es fácil manejar, comprender y darles solución a los problemas, que los estudiantes les manifiestan. Un 33,33% de los docentes, supo identificar a sus estudiantes con necesidades educativas especiales; El 46,67 de los encuestados se manifiesta que aplica técnicas para la acción tutorial. Finalmente el 40,00%, utiliza adecuadamente la técnica expositiva para enseñar a los alumnos. El 53,33% ubicado en el casillero 5 que significa nunca, señalan que la formación profesional recibida les permite orientar el aprendizaje de los alumnos. El 50% ubicados, los docentes suelen considerar las experiencias pasadas con sus estudiantes al momento de planificar las actividades de trabajo; el 46,67%, de los docentes en su proceso de evaluación, incluyen la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, en tanto que el 43,33% ubicado en el mismo casillero, de los docentes evalúan las destrezas con criterios de desempeño en cada una de sus asignaturas, en tanto que el 36,67%, de los docentes planifican sus actividades de acuerdo a las necesidades educativas especiales que suelen encontrar en sus alumnos. El 56,67%, de los docentes consideran que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje. Con el mismo porcentaje y ubicación señalan que describen las principales funciones y tareas del profesor en el aula.

La organización y la formación

Tabla N° 30 análisis organizacional

N°	ITEM	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0,00%	4	13,33%	11	36,67%	8	26,67%	6	20,00%	1	3,33%	30	100,00%
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0,00%	5	16,67%	10	33,33%	9	30,00%	4	13,33%	2	6,67%	30	100,00%
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	2	6,67%	9	30,00%	9	30,00%	6	20,00%	2	6,67%	2	6,67%	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Es un proceso de la dirección educativa la cual se orienta a la detección de las debilidades de la institución (la cual debe realizarse de forma analítica y metódica). En tal sentido, el análisis organizacional es un proceso que abarca desde la sistemática identificación de debilidades y demás factores adversos que resten eficiencia a la organización, hasta el establecimiento de planes de mejoramiento y prevención. (Francés, 2006: 296).

Esta tabla señala que el 36,67 de docentes encuestados con una puntuación de 3 que equivale a veces, manifiesta que conoce el proceso de la carrera docente propuesto en la LOEI, frente al 3,33%, que desconoce el mismo, Con un porcentaje de 33,33% los encuestados se expresa que conocen el tipo de liderazgo que ejerce el director en contraposición del 6,67% que no contestan, el 30% de encuestados conoce las herramientas o elementos que utilizan los directivos para planificar en relación al 6,67% que no hay claridad sobre la existencia de aquellas.

Según los resultados de esta tabla, los docentes señalan que se desconocen si la formación profesional recibida les permite orientar el aprendizaje de los alumnos, que no se suele considerar las experiencias pasadas con sus estudiantes al momento de planificar las actividades de trabajo; no se valora que los estudiantes sean artífices de su propio aprendizaje. Además señalan que no saben describir las principales funciones y tareas del profesor en el aula.

Tabla N° 31 Análisis de la tarea educativa.

Nº	ITEM	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0,00%	2	6,67%	8	26,67%	12	40,00%	5	16,67%	3	10,00%	30	100,00%
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	1	3,33%	1	3,33%	7	23,33%	9	30,00%	9	30,00%	3	10,00%	30	100,00%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00%	5	16,67%	10	33,33%	11	36,67%	2	6,67%	2	6,67%	30	100,00%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	3	10,00%	2	6,67%	4	13,33%	12	40,00%	7	23,33%	2	6,67%	30	100,00%
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,00%	2	6,67%	7	23,33%	9	30,00%	10	33,33%	2	6,67%	30	100,00%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00%	1	3,33%	4	13,33%	13	43,33%	10	33,33%	2	6,67%	30	100,00%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00%	3	10,00%	6	20,00%	10	33,33%	8	26,67%	3	10,00%	30	100,00%
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00%	1	3,33%	4	13,33%	13	43,33%	11	36,67%	1	3,33%	30	100,00%
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,00%	2	6,67%	11	36,67%	11	36,67%	5	16,67%	1	3,33%	30	100,00%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	3,33%	4	13,33%	9	30,00%	9	30,00%	4	13,33%	3	10,00%	30	100,00%
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00%	4	13,33%	6	20,00%	9	30,00%	8	26,67%	3	10,00%	30	100,00%
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	3,33%	2	6,67%	8	26,67%	9	30,00%	9	30,00%	1	3,33%	30	100,00%

28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0,00%	1	3,33%	2	6,67%	11	36,67%	13	43,33%	3	10,00%	30	100,00%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0,00%	1	3,33%	2	6,67%	12	40,00%	14	46,67%	1	3,33%	30	100,00%
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,00%	3	10,00%	4	13,33%	11	36,67%	11	36,67%	1	3,33%	30	100,00%
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	3,33%	3	10,00%	3	10,00%	12	40,00%	7	23,33%	4	13,33%	30	100,00%
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	3,33%	1	3,33%	12	40,00%	11	36,67%	2	6,67%	3	10,00%	30	100,00%
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00%	2	6,67%	7	23,33%	15	50,00%	3	10,00%	3	10,00%	30	100,00%
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0,00%	3	10,00%	8	26,67%	11	36,67%	3	10,00%	5	16,67%	30	100,00%
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,00%	1	3,33%	6	20,00%	14	46,67%	6	20,00%	3	10,00%	30	100,00%
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,00%	2	6,67%	6	20,00%	11	36,67%	10	33,33%	1	3,33%	30	100,00%
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0,00%	1	3,33%	2	6,67%	13	43,33%	13	43,33%	1	3,33%	30	100,00%
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0,00%	1	3,33%	9	30,00%	10	33,33%	9	30,00%	1	3,33%	30	100,00%

43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0,00%	2	6,67%	2	6,67%	13	43,33%	12	40,00%	1	3,33%	30	100,00%
44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0,00%	1	3,33%	2	6,67%	6	20,00%	20	66,67%	1	3,33%	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Realizando el análisis de la tarea educativa de los docentes una vez tabuladas las encuestas encontramos los siguientes resultados se evidencia que el 56,67% de los encuestados con un puntaje de 4 y 5 que equivale a rara vez y nunca responde a la pregunta de si analiza los elementos del currículo del bachillerato, el 60% de los docentes, dicen analizar los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza. El 70% analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato Un 63,33% de los encuestados, saben analizar el clima organizacional de la estructura institucional; el 63,33% de los docentes conocen técnicas básicas de la investigación en el aula, en tanto que el 76,66% conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal. Por otro lado un 33,33% de los docentes conocen de la ayuda que brinda la informática a la tarea educativa. Un 80% desarrollan estrategias de motivación para los alumnos. El 46,67 de los docentes encuestados ubicados, suelen elaborar pruebas que les permite evaluar el aprendizaje de los alumnos. El 56,67% de los encuestados, dicen conocer la incidencia de la interacción profesor alumno en la comunicación didáctica. El 60% de encuestados manifiestan que se percibe con facilidad problemas de los estudiantes El 80% de docentes realiza la planificación macro y micro curricular. En un 86,67 ubicados elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos Un 73,34 de los docentes encuestados señalan utilizar adecuadamente los medios audiovisuales como recursos didácticos, un 73,33% sabe diseñar los programas de las asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas El 46,67% diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente. El 70% de los encuestados valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura. Un 86,66% de los docentes utilizan recursos del medio para que los alumnos puedan alcanzar sus objetivos. El 63,33% realiza el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en la práctica docente Un 83,33% de los docentes diseñan estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, así mismo un 86,67 de los docentes plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada actividad. Con una puntuación de 3 a 4 que significa a veces y rara vez se obtiene, en un 73,34% conoce

aspectos relacionados con la psicología del estudiante. Un 60% de docentes plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos.. En un porcentaje del 73,33% de los docentes saben diseñar los planes de mejora de su propia práctica docente, el 63,34% con un diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio talleres. Solo en una puntuación de 3 el 40 % de los docentes analiza la estructura organizativa institucional

Según los resultados en los docentes encuestados se desconoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal, existe un bajo desarrollo de estrategias de motivación para los alumno, los docentes no conocen a profundidad como se realiza la planificación macro y micro curricular, existe insuficiencia en llevar los procesos para elaborar las pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, no se evidencia el desarrollo de capacidades sobre cómo utilizar adecuadamente los medios audiovisuales como recursos didácticos, se desconoce los procedimientos sobre como diseñar los programas de las asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas, los docentes no están aprovechando los recursos del medio para que los alumnos puedan alcanzar sus objetivos, no existe un diseño de estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes, los docentes no plantean objetivos específicos de aprendizaje para cada actividad por lo que se hace necesario crear programas de capacitación ya sea tomando en cuenta la oferta educativa que hace el Ministerio de Educación o en su defecto el Directivo de la institución debe tomar en cuenta todas estas falencias con el fin de proponer cursos, seminarios, talleres con el fin de satisfacer las necesidades de formación que se hace evidente en los docente

3.3. Los cursos de formación

Tabla Nº 32 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.

	f	%
De 1 a 5	24	80,00%
De 6 a 10	1	3,33%
De 11 a 15	0	0,00%
De 21 a 25	0	0,00%
De 26 a 30	0	0,00%
De 31 a 35	0	0,00%
De 36 a 40	0	0,00%
De 41 a 45	0	0,00%
De 46 a 50	0	0,00%
Más de 51	0	0,00%
No contesta	5	16,67
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

El Ministerio de Educación ha impulsado la realización de diversos cursos de capacitación de los docentes que laboran en las instituciones educativas fiscales, con el objeto de mejorar sus competencias y desarrollo profesional.

En este aspecto el número de capacitaciones recibidas en los cursos por parte de los docentes investigados, se señala que han recibido de 1 a 5 cursos de capacitación en un 80%; de un 3,33% ha asistido 6 a 10 cursos de capacitación. En contraposición el 16,67 que no contesta, ya sea a que no recuerda el número de cursos o debido a que ha pasado mucho tiempo en el que realizó su última capacitación. Estos resultados demuestran que existe poca motivación por parte de los docentes para asistir a los cursos de capacitación para el mejoramiento profesional.

Tabla N° 33 Hace que tiempo lo realizó.

Tiempo del último curso	f	%
0 a 5 meses	5	12,50%
6 a 10 meses	10	25,00%
11 a 15 meses	5	16,67%
16 a 20 meses	1	3,33%
21 a 24 meses	1	3,33%
Más de 25 meses	1	3,33%
No contesta	7	23,33%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

“El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación” (LOEI, artículo 112). Según este postulado los docentes del magisterio fiscal nacional deben estar en capacitación permanente, por tanto de acuerdo con los índices de la tabla expuesta de los docentes investigados, el 25% señala que último curso de capacitación lo realizó entre 6 a 10 meses, el 16,67% entre 11 a 15 meses ; 12,50% entre 0 a 5 meses; estos resultados pone de manifiesto la poca apertura de los docentes a seguir los cursos de mejoramiento profesional por la duración de los mismos y por la falta de tiempo, además que hay poca exigencia por parte de las autoridades institucionales

Tabla N° 34 este curso lo hizo con el auspicio de:

Auspicio del último curso	f	%
El gobierno	21	70,00%
De la institución donde Labora	2	6,67%
Beca	0	0,00%
Por cuenta propia	2	6,67%
No contesta	5	16,67%
TOTAL	30	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior "Cariamanga"

Art. 314.- “Acceso a los procesos de formación permanente complementaria. Los docentes fiscales tienen derecho a recibir formación permanente complementaria de manera gratuita, la primera vez que la reciban. (Nueva Ley de Educación).

El objetivo de los cursos de capacitación es mejorar el nivel de desempeño del docente, además de permitirle mejorar sus estrategias de enseñanza mediante el análisis de nuevas formas de mediación educativa, en este sentido se puede observar en la tabla expuesta que la mayoría de cursos son auspiciados por el gobierno nacional a través del Ministerio de Educación en un 70%, en contraposición solo el 6,67% son auspiciados por la institución y con mismo porcentaje están los cursos por cuenta propia; según estos resultados el gobierno es quien auspicia la mayor parte de cursos de capacitación, por tanto es importante que en la institución planifique y exija a los educadores el aprovechamiento de los cursos de mejoramiento profesional.

CONCLUSIONES

- ✓ En las necesidades formativas que se manifiesta en los docentes el título que la mayoría posee es Licenciado en Educación, y en una minoría han realizado un doctorado y en otras especialidades, por la característica de la institución se requiere profesionales capacitados no solo en el ámbito educativo sino también en aprendizajes técnicos con una especialización en maestría; es decir un título de 4° nivel que según la temática en la que los docentes les gustaría capacitarse es en Pedagogía Educativa, para responder a las exigencias de las reformas al nuevo bachillerato técnico. Además es necesario crear espacios de capacitación que cualifiquen a los docentes en las ramas técnicas o de especialidad.
- ✓ La organización y la formación en el Instituto Superior Tecnológico “Cariamanga”, los encuestados manifiesta que en la institución, no ha propiciado cursos en los últimos años, además la mayoría de docentes no se ha actualizado a través de cursos y seminarios, así mismo no existe la familiaridad con la legislación educativa en lo referente a la LOEI (Nueva ley Orgánica Educativa Intercultural), el tipo de liderazgo del directivo muy pocos la conocen y la no inclusión del profesorado en la planificación de los planes y programas e instrumentos de planificación curricular.
- ✓ En lo relacionado a la persona los docentes señalan que hay desactualización de saberes en la formación profesional recibida para orientar el aprendizaje de los alumnos, además no se suele considerar las experiencias pasadas con sus estudiantes al momento de planificar las actividades de trabajo; no se valora que los estudiantes sean artífices de su propio aprendizaje. Además señalan que se les dificulta describir las principales funciones y tareas del profesor en el aula.
- ✓ La Tarea educativa de los educadores como fortaleza se tiene que imparten materias de acuerdo su nivel de formación profesional, sin embargo se desconoce la utilización de diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal, ellos no conocen a profundidad como se realiza la planificación macro y microcurricular, existe una ausencia de dominio en los procedimientos sobre como diseñar los programas de las asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas, no existe un diseño de estrategias que fortalezcan la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes.

- ✓ Los cursos de formación el número de capacitaciones recibidas en los cursos por parte en los docentes investigados, se limita a 7 cursos que ha emprendido la mayoría de docentes, además existe poca motivación para asistir a los cursos de capacitación para el mejoramiento profesional, se señala que el último curso de capacitación lo realizó entre los 6 a 10 meses estos resultados pone de manifiesto la poca apertura de los docentes a seguir los cursos de mejoramiento profesional la mayoría de cursos que asisten los docentes son auspiciados por el gobierno nacional, la institución educativa promueve en una mínima cantidad el mejoramiento de la profesionalización docente.

RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a los directivos y docentes de la institución aprovechar la mayor parte de los cursos que auspicia el Ministerio de Educación; por tanto es importante que en la institución se planifique el tiempo, y la preocupación de los directivos por desarrollar el mejoramiento de la profesión docente; así como también darle la operabilidad, factibilidad y desarrollo al curso de capacitación en Pedagogía Educativa que como investigadora se propone para dar solución a las necesidades formativas docentes.
- ✓ Se recomienda a los docentes de bachillerato continuar con la profesionalización docente, ya sea estudiando una maestría o invirtiendo su tiempo y esfuerzo en cursos de capacitación para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional
- ✓ Se recomienda al Rector de la institución así como los docentes trabajar en la planificación conjunta de los planes y programas e instrumentos de mejoramiento institucional, que el Instituto debe llevar a efecto, con la finalidad de resolver los problemas, necesidades e intereses de la comunidad educativa.
- ✓ Se recomienda al Ministerio de Educación tomar en cuenta programas de capacitación y actualización docentes que vayan acorde a las nuevas reformas educativas que se implementan dentro del sistema educativo especialmente a potenciar el desarrollo personal y profesional de la persona como un ente de desarrollo.
- ✓ Al Instituto Superior Tecnológico “Cariamanga” se le recomienda crear programas de capacitación con el fin de proponer cursos, seminarios, talleres con el fin de satisfacer las necesidades de formación que se hace evidente en los docentes, ya sea tomando en cuenta la oferta educativa que hace el Ministerio de Educación o en su defecto el Directivo de la institución debe tomar en cuenta todas estas falencias para planificar soluciones de la realidad educativa.
- ✓ Se recomienda a los directivos y docentes de la institución aprovechar la mayor parte de los cursos que auspicia el Ministerio de Educación; por tanto es importante que en la institución se planifique el tiempo, y la preocupación de los directivos por desarrollar el mejoramiento de la profesión docente; así como también darle la operatividad, factibilidad y desarrollo del Curso de Formación Integral Docente que como investigadora se propone para dar solución a las necesidades formativas docentes

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE.

4.1. Tema del curso.

Curso de Formación Integral Docente, para el *INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CARIAMANGA”* de la provincia de Loja, ciudad de Cariamanga, periodo 2013 - 2014”.

4.2 Modalidad de Estudios.

El presente curso de formación integral docente, se desarrollará en la modalidad de semipresencial con la finalidad de brindar espacios de reflexión y acción pedagógica; distribuidas en 60 horas para el trabajo presencial y 40 horas para los trabajos a distancia en el horario de: 14H00 a 16H00.

4.3 Objetivos.

✓ **Objetivo General**

- Capacitar y Asesorar a los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cariamanga”

✓ **Objetivos específicos**

- Conocer y analizar el Nuevo Marco Legal Educativo y la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento
- Conocer diferenciar los modelos educativos en el contexto pedagógico, filosófico, sociológico y sicopedagógico que inciden en el proceso educativo de los y las estudiantes.
- Reconocer el aporte de los distintos modelos, corrientes y tendencias educativas al desarrollo de la Pedagogía.
- Valorar los aspectos que caracterizan el trabajo de los modelos educativos actuales proponer las mejores estrategias para su implementación en las instituciones educativas y sociedad ecuatoriana.
- Identificar que modelos educativos se pueden proponer y desarrollar en función del mejoramiento de la calidad educativa de nuestro país.

4.4 Dirigido.

El curso está destinado a los docentes del bachillerato del *INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “CARIAMANGA”*

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

El nivel formativo de los destinatarios del Instituto Tecnológico Superior “Cariamanga” será el nivel tres; Lo que significa que está dirigido a docentes con un nivel de experiencia superior a los cinco años en la enseñanza docente, enfocando desarrollar aspectos importantes del proceso de enseñanza aprendizaje como: el diseño de material didáctico, proceso de desarrollo de clases, planificación curricular, evaluación de destrezas, indicadores esenciales de evaluación y estándares de calidad

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Para alcanzar los objetivos propuestas es necesario que los asistentes cuenten con recursos técnicos esenciales y adecuados para la ejecución del curso Pedagogía Educativa dirigido a los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cariamanga”; entre los más importantes e indispensables son: computador, conexión a internet, pizarra de tiza líquida y flash memory , proyector de imágenes para presentaciones interactivas de los temas.

4.5 Breve Descripción del curso.

El presente curso ofrece una formación académica para los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico ciudad de “Cariamanga”, el fortalecimiento docente de una capacitación continua es una oportunidad para los maestros que necesitan actualizarse sobre diversos temas educativos de manera especial en “ *pedagogía como ciencia que se encarga de reflexionar sobre la educación como hecho concreto, como fenómeno social y específicamente humano*” Vargas, R (2010), además, cabe indicar que nuestro sistema educativo y país tiene un Nuevo Marco legal que debe ser conocido, por lo que , es oportuno también el estudio, análisis y aplicación de la misma, por parte de los participantes que intervienen en el presente curso teórico práctico con la finalidad de mejorar la preparación académica y formativa, en este contexto los educadores que asistan al presente curso podrán construir saberes para interpretar e interrogar los problemas y debates actuales dentro del campo de la educación, dando respuesta a las preguntas presentes en la reflexión pedagógica, de para qué, por qué y cómo educar.

Este curso está estructurado por módulos de manera tal que permita al participante la comprensión de su quehacer educativo los mismos que se desarrollan diferentes temas y subtemas encaminados a fortalecer la gestión pedagógica de los docentes en diferentes temáticas en las cuales se cubrirán 4 áreas específicas:

Módulo 1. Legislación Educativa el cual hace referencia a los principales aspectos sobre Ley Orgánica de Educación Intercultural y Reglamento.

Módulo 2. Corrientes pedagógicas contemporáneas en el que se abordara sobre conceptos generales elementos de un modelo educativo y su influencia en los procesos educativos de las instituciones.

Módulo 3. Modelos pedagógicos se enfoca al conocimiento de los fundamentos que sustentan cada modelo y las estrategias para su implementación.

Principios de una pedagogía humanista y desarrolladora. Escuela desde los primeros sistemas educativos, características generales, Historia de la pedagogía, sus ideas, concepciones, corrientes, tendencias pedagógicas.

Módulo 4. Relación entre la historia de la educación y de la pedagogía. Así mismo, se establece de manera general la estructura metodológica que plantea el trabajo coordinado de las personas involucradas en la capacitación, actualización y formación del personal docente que concluye en una evaluación del aprendizaje docente.

4.5.1. Contenidos del curso.

Módulo 1 Legislación educativa

1.1. Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

1.2 Reglamento a la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural)

Módulo 2 Corrientes pedagógicas contemporáneas

2.1. Conceptos generales: corrientes, tendencias, paradigmas, modelos pedagógicos.

2.2. Elementos necesarios y convincentes de un modelo educativo, origen y aplicación.

Módulo 3 Modelos pedagógicos

3.1. Concepto de modelo pedagógico, su elaboración y presupuestos para su constitución en paradigmas

3.2 Principios de una pedagogía humanista y desarrolladora. Escuela del desarrollo integral

Módulo 4 Pedagogía y educación

4.1 Primeros sistemas educativos, características generales

4.2 Historia de la pedagogía, sus ideas, concepciones, corrientes, tendencias

4.3 Relación entre la historia de la educación y de la pedagogía.

4.5.2 Metodología.

Siendo la metodología clave para el éxito de éste curso se emplearán métodos de aprendizaje activos desarrollados para conjugar la transmisión de conocimientos con la aplicación práctica a casos de estudio y el intercambio de experiencias entre los participantes.

La segunda semana del segundo mes se estará impartiendo el desarrollo y ejecución del curso que está destinada a ponerlos en contacto con el marco teórico y conceptualización de ideas mediante la participación expositiva del facilitador del curso, en el cual los participantes se familiarizan con la metodología empleada por el facilitador. Al comenzar propiamente el curso los participantes reciben el material conceptual y bibliográfico, así como otras herramientas de trabajo, tales como casos de estudio, guías e instructivos en caso que se requiera.

Durante el desarrollo del curso se aplican metodologías de estudios de casos, mediante las que los participantes son asistidos por el docente titular y/o docente asesor especialista en la materia en el análisis de la bibliografía y el desarrollo de las prácticas.

Se estimulará y facilitará el intercambio de experiencias y puntos de vista entre los participantes, lo cual producirá algunos de los aportes más enriquecedores del aprendizaje. Para ello y por lo general se organizarán discusiones e intercambios en el aula de capacitación.

Los ejercicios prácticos se realizarán con diferentes herramientas, como casos de estudio, cuestionarios, análisis de textos e intercambios. El tutor asistirá a los participantes mediante consejos, sugerencias y observaciones técnicas y proporcionan ayuda para superar dificultades.

Para impartir el presente curso como apoyo al trabajo investigativo de la maestría, se utilizará un compendio de herramientas didácticas y métodos de aprendizaje.

Las estrategias que se utilizarán para fortalecer y reforzar los contenidos desarrollados citamos:

- Expositiva
- Mesa redonda
- Trabajo independiente

- Investigaciones en textos o internet.
- Juegos didácticos
- Exposición problemática
- Estudio de casos
- Lluvias de ideas.

4.5.3. Evaluación.

La evaluación será de carácter permanente y acumulativo, a través de lecturas participaciones en clase, trabajos que se remitan por Internet, etc...

4.6. Duración del curso

El curso de capacitación tendrá una duración de sesenta horas las mismas que se trabajará dos días la semana en las horas extracurriculares de los docentes.

4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

ACTIVIDADES	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Conversar con el Rector y el Consejo Técnico. -Dialogar y dar a conocer el curso	x	x														
Planificar el curso que se va impartir a los docentes Exponer la guía del curso para que sea consensuada con los docentes Presentación del Facilitador				x		x										
Dinámica grupal Tema 1 Desarrollo del curso con los temas de Legislación							x	x								
Tema 2 Corrientes pedagógicas modernas									x							
Tema 2 Corrientes pedagógicas modernas										x						
Tema 3 Modelos pedagógicos											x					
Tema 3 Modelos pedagógicos											x					
Tema 4 Pedagogía y educación													x			
Publicación de las memorias realizadas durante todo el curso													x			
Entrega de un cd como compendio del														x		

realizará una socialización de dichos trabajos los mismos que serán evaluados sobre 10 puntos cada uno. El resultado de la primera evaluación se pasará a Secretaría en la fecha señalada.

Evaluaciones individuales sobre pedagogía educativa será evaluado sobre 10 puntos y se remitirá a Secretaría en la fecha antes señalada.

El examen de fin de Semestre será una síntesis objetiva de los principios teóricos y de la aplicación práctica de las normas legales al interior de los centros educativos así como también de pedagogía. Tendrá dos componentes uno de carácter práctico de síntesis o análisis legal (10 puntos) y otro referido al contenido del curso (10 puntos). Total 20 puntos.

Los asistentes tendrán que cumplir con el 90% de asistencia al curso para poder aprobar el presente curso.

DESARROLLO DEL CURSO CAPACITACIÓN

MÓDULO 1. LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

TÍTULO I. DE LOS PRINCIPIOS GENERALES

Capítulo único. Del ámbito, principios y fines

Título ii. De los derechos y obligaciones

Capítulo i. Del derecho a la educación

Capítulo ii. De las obligaciones del estado respecto del derecho a la educación

Capítulo iii. De los derechos y obligaciones de los estudiantes

Capítulo iv. De los derechos y obligaciones de las y los docentes

Capítulo v. De los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o

Representantes legales

Capítulo vi. De los derechos y obligaciones de la comunidad educativa

Capítulo vii. De los derechos y obligaciones de la comunidad

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

TÍTULO I. DEL SISTEMA NACIONAL DE EDUCACIÓN

Capítulo i. Del consejo nacional de educación

Capítulo ii. De los niveles de gestión del sistema nacional de educación

Capítulo iii. Del currículo nacional

MÓDULO 2. CORRIENTES PEDAGÓGICAS CONTEMPORÁNEAS: VISIÓN GENERAL

La pedagogía es una de las ciencias que se encarga de reflexionar sobre la educación como hecho concreto, como fenómeno social y específicamente humano.

Comparte su interés de estudio con otras ciencias, como la psicología, la sociología, la antropología o anatomía. Sin embargo por su bagaje histórico y científico, la pedagogía es la disciplina más competente para analizar la educación. Además la educación necesita a la pedagogía para ser legitimada como ámbito de reflexión y proyección científica.

Se suele denominar a la pedagogía como —la ciencia y el arte de pensar la educación. La reflexión pedagógica se da a partir de algunas preguntas y cuestionamientos que los teóricos de la educación se formulan: ¿qué es la educación?, ¿Cómo debe ser la educación?, ¿Cómo debe realizarse la educación?, ¿cómo se ha formado la educación?

Las respuestas a ellas describen, norman, proponen técnicas y explican la evolución histórica de la educación.

Así. Actualmente existen diferentes corrientes pedagógicas que la práctica educativa utiliza como fundamento para formar al estudiante. Empezaremos por plantear que el problema esencial de la educación es dar respuesta a: ¿Qué tipo de hombre y de sociedad se quiere contribuir a formar?

La respuesta pasa por la concepción que se tiene del hombre y de la sociedad que creemos es la ideal. Partiendo de conceptos diferentes del hombre y de la sociedad, en correspondencia con la realidad, surgen planteamientos teóricos educacionales o pedagógicos en medida que se reúnen en un conjunto de teorías pedagógicas que están de acuerdo de manera general con la respuesta a la interrogante planteada.

Esto implica respuestas básicamente a: ¿el para qué?, ¿el cuándo? Y ¿el con qué? de la educación.

En este contexto se plantea el concepto de modelos, paradigmas o enfoques pedagógicos. Estas son consideradas por Contreras y Cols, (1996) como: “Los campos, corrientes o discursos que expresan, a nuestro entender, líneas de fuerza

en el pensamiento y/o en la práctica educativa”. En este sentido las corrientes pedagógicas son representaciones conceptuales o teorías pedagógicas que surgen de la realidad, planteando los elementos que debe tener una pedagogía, fundamentándose

en teorías filosóficas, epistemológicas, psicológicas, sociológicas y antropológicas, considerando la multidimensionalidad del hombre: individual, social y culturalmente.

Estas corrientes constituyen los discursos actuales sobre el problema de la formación del hombre, objeto central de la acción pedagógica. La formación, según la perspectiva de Flórez (1994), "es el proceso de humanización que va caracterizando el desarrollo individual, según las propias posibilidades; la formación es la misión de la educación y de la enseñanza, facilitar la realización personal, cualificar lo que cada uno tiene de humano y personal, potenciarse como ser racional, autónomo y solidario"

Las corrientes pedagógicas contemporáneas responden al reclamo social de una formación que les permita a los sujetos resolver problemas de diferente índole de forma autónoma, esto significa, poder enfrentar la búsqueda de soluciones, encontrar una respuesta y tener algún control sobre ésta, dado que en la mayoría de los casos, los problemas que se presentan implican encontrar respuestas nuevas a preguntas también nuevas. Por ejemplo, en la educación tradicional, las viejas soluciones responden de manera simplista o mecánica a las demandas sociales: a mayor número de solicitudes de ingreso de estudiantes, más instalaciones construidas y, por ende, más burocracia. Con esta lógica se sigue reproduciendo un modelo que ha mostrado su insuficiencia al concebir la enseñanza más para sí misma que para apoyar los requerimientos de formación de la sociedad, en lo general, y de cada una de las personas.

COMPONENTES DE LOS MODELOS PEDAGÓGICOS

Entre las características de los componentes básicos de los modelos pedagógicos podemos considerar.

- ✓ Propósitos: responder básicamente a las preguntas ¿para qué enseñar?, ¿Qué busco con la enseñanza?, ¿Hacia dónde voy?, ¿De qué manera pretendo incidir en el aprendizaje?
- ✓ Contenidos: responde básicamente a la pregunta ¿Qué enseñar? Los contenidos seleccionados plasman de manera clara los propósitos.
- ✓ Secuenciación: responde básicamente a la pregunta ¿Cuándo enseñar? Generalmente se encuentran definidos en los programas oficiales (DCN de la EBR).

- ✓ Método: responde básicamente a la pregunta ¿Cómo enseñar? Y esta pregunta nos conduce a ¿Cómo se aprende? Esto dependerá del papel que le asignemos al profesor, al saber y al estudiante en el proceso educativo.
- ✓ Recursos: responde a la pregunta ¿Con qué enseñar? Además cuando se utiliza un recurso, se plantean las preguntas ¿Qué finalidad busca?, y ¿Con qué criterio se selecciona?
- ✓ Evaluación: responde a la pregunta ¿Se cumplió los propósitos? Y también ¿Para qué evaluar?, ¿Qué y cuándo evaluar?, ¿Cómo y con qué? Y ¿Cómo evaluar a la evaluación?

MÓDULO 3. MODELOS PEDAGÓGICOS

Un modelo pedagógico, es una representación de las relaciones que predominan en el fenómeno de enseñar. Como representación de una perspectiva pedagógica, es también un paradigma, que puede coexistir con otros paradigmas dentro de la pedagogía y que organiza la búsqueda de los investigadores hacia nuevos conocimientos en el campo educativo.

Cabe señalar que en la práctica educativa no existen modelos pedagógicos puros, es decir que coexisten varios modelos, aunque generalmente uno de ellos resulta hegemónico.

Las tendencias curriculares desarrolladas hasta la actualidad y que se consideran las más representativas nos plantean un enfoque pedagógico a partir del cual se desarrollan los modelos curriculares objeto del presente estudio. Desde ésta perspectiva un modelo pedagógico según el criterio de (Flores, 2005) es “la representación de las relaciones que predominan en una teoría pedagógica” representación o modelo que en este caso lleva siempre implícito y como concepto clave y unificador la **formación**, y que partiendo de la interacción simultánea de los siguientes parámetros:

Modelo conductista

Este modelo se desarrolló bajo la corriente económica del capitalismo, que moldeaba la conducta productiva del individuo, desde el criterio de (Flores, 2005) “el método es en

esencia, el de la fijación y control de los objetivos instruccionales, formulados con precisión y reforzados en forma minuciosa”. La adquisición de conocimientos, destrezas, códigos impersonales, competencias, bajo la forma de conductas observables como propone este modelo es el objetivo y es el equivalente al desarrollo intelectual de los niños; que ha decir de (Flores, 2005) “se trata de una transmisión de saberes técnicos mediante un adiestramiento experimental que utiliza la tecnología educativa”; desde esta perspectiva los conductistas también le dan importancia al hecho de atender las formas de adquisición y las condiciones del aprendizaje del estudiante (Gagné, 1971); es decir los educadores a más de la instrucción de contenidos estos deben traducirlos en términos de lo que los estudiantes sean capaces de hacer, de las conductas que deban mostrar como evidencia de que se produjo el aprendizaje.

El más destacado y promotor de éste modelo es Burrhus Frederic Skinner. Se han hecho muchas críticas a este modelo sin embargo algunos de sus principios son aplicables e imprescindibles como:

- ✓ El estudiante no es totalmente pasivo pues debe dar su respuesta o solución a la situación problemática que se le plantea.
- ✓ La repetición y frecuencia de la práctica son un factor importante para la retención de aprendizajes técnicos y prácticos.
- ✓ El reforzamiento desde la consideración de Thorndike que cuando se requiere afianzar el aprendizaje es un factor de motivaciones externas no descartables.
- ✓ La generación y transferencia de aprendizajes pueden incrementarse en la medida en que se varíen los contextos de aplicación.
- ✓ La enseñanza individualizada es una ganancia importante ya que permite a cada estudiante ensayar y practicar su respuesta hasta perfeccionarla, sin que tenga que adelantarse ni retrasarse a sus propias habilidades y competencias.

Bajo las características de éste modelo pedagógico se desarrolla un **diseño curricular** que se describe y resume en el siguiente cuadro

Modelo cognitivista

En los últimos 30 años, las tendencias cognitivas en su conjunto han contribuido a un entendimiento multidisciplinario de la mente y de la cognición en general. Su diversidad teórica y metodológica ha sido un punto fundamental para enriquecer los avances abarcando estudios que van desde una célula nerviosa, hasta una red neuronal; desde un individuo hasta los grupos sociales, en donde el lenguaje, la organización social y la cultura juegan roles fundamentales. A mediados de los años cincuenta, un conjunto de

investigadores de distintas disciplinas (filósofos, lingüistas, psicólogos, computólogos, antropólogos, sociólogos y neurocientíficos) descubrieron que tenían un interés en común en un conjunto de premisas encaminadas todas hacia la interpretación del funcionamiento del cerebro: ¿cuál es la naturaleza de la inteligencia? ¿Qué mecanismos biológicos y computacionales apoyan esta actividad? ¿Cuál es el rol del medio ambiente-cultural, físico y social en el proceso de adquisición del conocimiento? ¿Cuál es el papel del aprendizaje, la adaptación y el desarrollo del comportamiento cognitivo?

Se ha tratado de responder a estas interrogantes a través de investigaciones multidisciplinarias e integradoras en donde se tendieran puentes entre distintos puntos de vista en donde se generaran nuevos paradigmas; en esta corriente pedagógica es importante señalar que la tarjeta de presentación de este paradigma es la denominada “Revolución Cognitiva”, sin embargo fue más que una revolución, fue un rescate de la idea de procesos mentales.

Desde otro punto de vista el cognitivismo intentó oponerse al conductismo, más que revivir las ideas funcionalistas. Esto no era un rechazo del conductismo sino una integración de este en un nuevo esquema teórico de referencia. Las reglas de reforzamiento fueron puestas dentro de la mente del individuo y se las llamó reglas de representación simbólica de un problema.

El Modelo Cognitivo es una teoría de interacción educativa que permite enfocar todos los esfuerzos de la acción pedagógica en potenciar o desbloquear los pilares del pensamiento del individuo mediante una acción mediadora que, como tal, cumpla con los criterios de ser intencionada, significativa y trascendente partiendo del principio de que todos los seres humanos poseen la cualidad de cambiar sus estructuras cognitivas. (Zubiria, 2007)

Modelo constructivista:

Existe un antecedente filosófico del constructivismo es Kant, cuyas ideas a priori, juicios sintéticos a priori, analítica y dialéctica trascendentales reflejan el carácter sistematizador y unificador del espíritu humano.

Otro científico que aporta a la teoría constructivista y la concepción del aprendizaje es Piaget, y lo hace como un proceso interno de construcción en el cual, el individuo participa activamente, adquiriendo estructuras cada vez más complejas denominadas estadios. En su teoría cognitiva, Piaget descubre los estadios de desarrollo cognitivo desde la infancia a la

adolescencia: Las estructuras psicológicas se desarrollan después en estructuras intelectuales complejas. De esta forma el desarrollo cognitivo se divide en cuatro períodos:

Etapa sensoriomotora, caracterizada por ser esencialmente motora y en la que no hay representación interna de los acontecimientos ni el niño piensa mediante conceptos. Esta etapa se da desde los cero a los dos años de edad. **La segunda etapa preoperacional** corresponde a la del pensamiento y el lenguaje. La tercera etapa, **de operaciones concretas** en la que los procesos de razonamiento se vuelven lógicos y pueden aplicarse a problemas concretos. Finalmente la etapa de **operaciones formales**, a partir de los once años en la que el adolescente logra la abstracción sobre conocimientos concretos.

Existe otro autor que también influye en la teoría constructivista es Vigotsky; este considera al individuo como el resultado del proceso histórico y social. Para él, el conocimiento es el resultado de la interacción social; en ella adquirimos consciencia de nosotros, aprendemos el uso de símbolos que nos permiten pensar en formas cada vez más complejas, incorpora el concepto de: ZDP (zona de desarrollo próximo) o posibilidad de los individuos de aprender en el ambiente social a partir de la interacción social. La herramienta psicológica más importante es el lenguaje; a través de él conocemos, nos desarrollamos, creamos nuestra realidad. (Delval, 1999)

Flores Ochoa, (Flores O. R., 2005) nos menciona que este modelo tiene cuatro corrientes: la primera establece que la meta educativa es que cada individuo acceda, progresiva y secuencialmente, a la etapa superior de su desarrollo intelectual de acuerdo con las necesidades y condiciones particulares; la segunda corriente se ocupa del contenido de la enseñanza y del aprendizaje, y privilegia los conceptos y estructuras básicas de las ciencias, por encontrar en ellas un material de alta complejidad que brinda mejores oportunidades de desatar la capacidad intelectual del alumno y enseñarle como a un aprendiz de científico; la tercera corriente cognitiva orienta la enseñanza y el currículo hacia la formación de ciertas habilidades cognitivas, que se consideran más importantes que el contenido, científico o no en que se desarrollan; la última corriente social-cognitiva que basa los éxitos de la enseñanza en la interacción y la comunicación de los alumnos y en el debate y a crítica argumentativa del grupo para lograr resultados cognitivos y éticos colectivos.

Modelo conceptual

Dentro de éste modelo el profesor proporciona organizadores avanzados, revisión y motivación de experiencias. Los estudiantes son testigos de un evento, se plantean un

problema. El profesor proporciona oportunidades a los estudiantes para que expliquen sus opiniones de los eventos. El conflicto se introduce a través de la presentación de un evento discrepante y/ o un cuestionamiento socrático. Los estudiantes se reflejan en sus planteamientos. Se introducen nuevas ideas, que resuelven las discrepancias, por ejemplo nuevas analogías.

MODULO 4. Pedagogía y Educación

Para definir a la pedagogía, encontramos algunos autores que incluyen varias definiciones de ella, así, la mayoría concluye afirmando que la pedagogía es una disciplina que se ocupa de la educación.

Luis Arturo Lemus, en su obra Pedagogía, temas fundamentales, incluye algunas definiciones, “Pedagogía es el estudio intencionado, sistemático y científico de la educación”

Desde esta definición se puede aclarar que es una disciplina que tiene por objeto el planteo, estudio y solución del problema educativo.

Otra definición dice: Pedagogía es el conjunto de normas, principios y leyes que regulan el hecho educativo.

Etimológicamente, la palabra Pedagogía proviene de dos voces griegas: Paidos, que significa niño, y, agein, que significa guiar. Desde la etimología tenemos una problemática toda vez que pedagogía significaría guiar o conducir al niño, pero la pedagogía posee un sentido más amplio, porque la educación no corresponde únicamente a la etapa de la niñez, sino que en la actualidad abarca todas las etapas evolutivas del ser humano.

De acuerdo a las definiciones incluidas sobre educación y pedagogía, conviene incluir algunas diferencias entre estos dos términos:

EDUCACIÓN	PEDAGOGÍA
← Es la acción de educar.	← Disciplina que estudia el hecho educativo.
← La educación es anterior a la pedagogía.	← Conjunto de normas, principios metodológicos.
← Es una actividad práctica.	← Es una actividad teórica.
← Realiza el hecho educativo.	← Especula, explica el hecho educativo.
← Sin educación no habría pedagogía.	← La pedagogía ayuda a que la educación posea significación científica.
← La educación es científica, sistemática.	

En los inicios del siglo XIX, el término pedagogía se utilizó para referirse a los contenidos que estaban vinculados con aspectos educativos.

La Pedagogía era el saber concreto y relacionado con la educación, y se la denominó Pedagogía general.

A inicios del siglo XX se presenta una división de ese todo y se da por aspectos de carácter metodológico, lo que afecta a los métodos de estudiar y analizar a la educación, y por la aplicación del método

experimental aparece la pedagogía experimental, esto para poder aplicar el método científico en el saber educativo.; se orientó hacia ¿cómo investigar en educación?

En los años treinta la pedagogía sufre su segunda división, pero orientada a determinar qué contenidos forman parte de la propia pedagogía.

4.10. Bibliografía.

Buele Maldonado, Mariana. (2009): Guía didáctica de Pedagogía General, Loja-Ecuador, Editorial UTPL,.

Bowen: Hobsob. (2000): *Teorías de la Educación*. Editorial LIMUSA. México, 452pp.

Flores Ochoa, Rafael (2005): *Pedagogía del Conocimiento*, Bogotá. editorial Mac Graw Hill 360pp.

Sarramona, Jaume. (2000): *Teoría de la Educación, reflexión y normativa pedagógica*. España, Ariel Educación, Barcelona, 272pp.

Registro Oficial N° 417. (31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea] Disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-educativa/loei.html>

Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). Reglamento

General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea], disponible en: http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf.

Vargas, R (2010). *Pedagogía y Currículo*, (primera Edición). Recuperado de <http://www.concursoeducared.org.pe/biblioteca/pedagogia-curriculo-roque-vargas-willean.pdf>

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ansó, J.C. y Fandos, J.L. (1984). Demanda cultural y Universidades Populares. Zaragoza, Excmo. Ayuntamiento. Available/tdx-0412107-125929//saet1de1.pdf. Fecha de consulta: 13 de septiembre de 2013
- Delors, Jacques. (2001) La Educación Encierra un Tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.
- Illescas, Simón, (2004): Proyecto Educativo Institucional, recuperado de www.pei.efemerides.ec
- Escamilla, S. (2006). *El Director Escolar. Necesidades de formación para un desempeño profesional*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra, Barcelona. España. http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0412107-125929//saet1de1.pdf. Fecha de consulta: 13 de junio de 2013.
- Escobar, L. (2013) *Educación* recuperado de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/geografia/vpinzon/educa.htm>
- Fingermann, H. (2011). Educación , la guía .Obtenido de [http:// Educación.laguia2000.com/estrategiasdidacticas/participar-en-clase](http://Educacion.laguia2000.com/estrategiasdidacticas/participar-en-clase)
- García, J (2011) "*El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*" , en Contribuciones a la Economía, recuperado en <http://www.eumed.net/ce/2011b/>
- González & Ramírez (2010) Enseñar a aprender un reto para la formación de profesionales universitarios en el nuevo siglo <http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/ensenar-aprender-reto-para-formacion-profesionales-universitarios-nuevo-siglo#sthash.0xy5TkJl.dpuf>
- Marcelo, C. (1994) *Formación del profesorado para el cambio educativo*. PPU Barcelona-España.
- Molina, Nuby L. y Azael E. Contreras (2007). Detección de las necesidades formativas de los equipos directivos: paso previo para el diseño de planes de formación. *Acción Pedagógica*, 16, 70-81.
- Pérez serrano, m. (1994) *¿Que necesidades de formación perciben los profesores?* Madrid: Universidad Autónoma de Madrid
- Rossett, A. (1978). *Training needs assessment*. Englewood Cliffs, N.J: Educacional Technology
- Santillana (ed.) (1999), *Diccionario de las ciencias de la educacion*. Mexico, Santillana

- Stufflebeam, d.l. y otros (1984). Conducting Educational Needs Assessment. Boston, Kluwer-Nighott Publ
- Suarez, M.T. (1990). Needs Assessment Studies. En R. HOUSTON (Edt.). Handbook of Research on Teacher Education. New York, Macmillan.
- Valda, J. (2011). Colombia: Objetivos Organizacionales Recuperado de <http://jcvalda.wordpress.com>
- Witkin, B. R. et al. (1996). Planning and conducting needs assessment. A practical guide. California: Sage Publications.

ANEXOS

ANEXO 1

PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo 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 iguales o por lo menos 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, situación que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar esta actividad con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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

AÑEXO 2

CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACIÓN”



Código del investigado:

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

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

2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

2.1. Género:		Masculino	1					Femenino	2
2.3 Estado civil		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
2.2. Edad (en años cumplidos): _____									

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:
más le atraen)

(señale las alternativas que

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse
alternativa)

(Puede señalar más de una

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

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

- ✓ _____
- _____
- ✓ _____
- _____

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

(señale de 1 a 3

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones
preferencia)

(señale las alternativas de su

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

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

(señale una o más

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

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

(señale una

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					
Ítems	1	2	3	4	5
8. Describe las funciones y cualidades del tutor					
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula					
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal					
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente					
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos					
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante					
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)					
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)					
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes					
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes					
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país					
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos					
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida					
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					

28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN