



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA  
TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL**

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “José Benigno Iglesias” (sección nocturna), de la provincia del Cañar, ciudad de Biblián, periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA:** Tello Gavilánez, Esthela del Rocío, Prof.

**DIRECTOR:** Andrade Martínez, Diego Valery, Dr. Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO - AZOGUES**

2014

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

Doctor.

Magíster.

Diego Valery Andrade Martínez

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que mediante el presente trabajo de fin de maestría denominado: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio “José Benigno Iglesias” (Sección Nocturna) de la provincia del Cañar, ciudad de Biblián, periodo 2012-2013” realizado por la profesional en formación: Tello Gavilánez Esthela del Rocío; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba para la aprobación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f .....

Dr. Mgs. Diego Valery Andrade Martínez.

## AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Tello Gavilánez Esthela del Rocío, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio “José Benigno Iglesias” (Sección Nocturna), de la provincia del Cañar, ciudad de Biblián, período 2012 – 2013, de la titulación de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo el Dr. Mgs. Diego Valery Andrade Martínez 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 trabajo de fin de maestría que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autora: Esthela del Rocío Tello Gavilánez

C.I: 030089862-4

## **DEDICATORIA**

Este trabajo de fin de carrera lo dedico con todo mi cariño a mi hija Gaby y a mi esposo Edison, quienes son mi fortaleza y la fuente de inspiración en mi vida. Ellos con su amor, con su constancia han sabido infundirme el deseo y la seguridad para seguir superándome como profesional en la educación, mi hija me ha enseñado que no importa la edad, sino el deseo de ser mejor cada día, que nunca es tarde para obtener una meta, y mi esposo me ha regalado todo el tiempo, su confianza y su comprensión y jamás ha escatimado esfuerzos hasta ver concluida nuestra meta.

A mi Madre Rebeca que aunque ya no esté físicamente conmigo, siempre estuvo ahí animándome a seguir adelante, segura estoy que junto a Dios me estará bendiciendo.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, por brindar la oportunidad de capacitarse a los profesionales en las distintas ramas, así mismo reconocer la labor de los catedráticos de cada una de las asignaturas que han formado parte de la malla curricular de esta especialidad, quienes han sabido prestar su colaboración de una manera admirable.

Considero que es mi deber agradecer de una manera muy especial al catedrático Dr. Mgs. Diego Andrade Martínez quien a más de ser un profesional de primera, posee un carisma y una calidad humana únicos; cualidades que le hacen digno de ser considerado un verdadero MAESTRO.

Agradezco, además al Sr. Fabián Merchán Sacoto que me brindo desde el primer momento su colaboración en el plantel educativo “José Benigno Iglesias” del Cantón Biblián en la Provincia del Cañar; a toda mi familia que siempre confiaron en mí, y a mis compañeros de estudio: Edison, Adrianita y Gabriela por su motivación y apoyo.

Nunca podría dejar a un lado el agradecer a DIOS por tantas bendiciones y por permitirme llegar a donde estoy, y haber compartido con Seres Humanos maravillosos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACION DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS:.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1 Necesidades de formación.....	2
1.1.1 Concepto.....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas .....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas .....	5
1.1.4 Necesidades formativas del docente .....	7
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rossett, de Kaufman, de D' Hainaut, de Cox y deductivo).....	8
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	12
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	13
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo .....	13
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa .....	14
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos) .....	15
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	17
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal) .....	19
1.2.2 Análisis de la persona .....	22
1.2.2.1 Formación profesional .....	22
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	23
1.2.2.1.2 Formación profesional docente .....	24
1.2.2.1.3 Formación técnica .....	24
1.2.2.2 Formación continua.....	25
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje...26	
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación .....	27

1.2.2.5 Características de un buen docente .....	27
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza .....	29
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. ....	30
1.2.3 Análisis de la tarea educativa .....	31
1.2.3.1 La función del gestor educativo .....	31
1.2.3.2 La función del docente.....	32
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	33
1.2.3.4 La función del estudiante.....	34
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	36
1.3 Cursos de Formación .....	36
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente .....	36
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	38
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos .....	40
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia .....	41
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA .....	42
2.1 Contexto .....	43
2.2 Participantes .....	43
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	47
2.3.1 Diseño del a investigación .....	47
2.3.2 Métodos de investigación .....	48
2.3Técnicas e instrumentos de investigación .....	49
2.3.1 Técnicas de investigación.....	49
2.3.2 Instrumentos de investigación.....	50
2.4 Recursos .....	52
2.4.1 Talento humano .....	52
2.4.2 Materiales .....	52
2.4.3Económicos .....	52
2.5 Procedimiento .....	53
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	55
3.1 Necesidades formativas:.....	56
3.2 Análisis de la formación .....	59
3.2.1 . La persona en el contexto formativo .....	59
3.2.2 La organización y la formación .....	65
3.2.3 La tarea educativa .....	70

4.2.4 Los cursos de formación.....	73
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE.....	80
4.1 Tema del Curso:.....	80
4.2 Modalidad de estudios:.....	80
4.3 Objetivos:.....	80
4.4 Dirigido a.....	81
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios:.....	81
4.4.2Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios: .....	81
4.5 Breve descripción del curso:.....	81
4.5.1 Contenidos del curso:.....	85
4.5.2Descripción del Currículum Vitae del tutor que dictará este curso: .....	86
4.5.3 Metodología:.....	90
4.5.4 Evaluación:.....	91
4.6 Duración del curso:.....	91
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse: .....	91
4.8 Programación de Talleres: .....	92
4.9Costos del curso: .....	96
4.10 Certificación:.....	97
4.11 Bibliografía:.....	97
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	99
BIBIOGRAFIA .....	100
ANEXOS.....	102



## RESUMEN

Se ha realizado un estudio investigativo cualitativo – cuantitativo en el Colegio “José Benigno Iglesias” del Cantón Biblián en la Provincia del Cañar, a fin de diagnosticar cuales son las necesidades de formación de los docentes, y en base a ello, diseñar un curso de formación sobre las teorías del aprendizaje, a fin de generar un cambio de actitud de los profesores hacia los estudiantes, pues comprendiendo el proceso de evolución de la educación, así como a los científicos que han aportado a su cambio acorde a las necesidades de la sociedad, mejorará el proceso de enseñanza – aprendizaje y con ello las técnicas didácticas utilizadas en el aula para garantizar un aprendizaje de calidad.

Las teorías del aprendizaje pretenden describir los procesos mediante los cuales los seres humanos aprenden y ayudan a controlar el comportamiento humano, elaborando a su vez estrategias de aprendizaje y tratando de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento. Su objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

**PALABRAS CLAVE:** Formación docente, teorías del aprendizaje, mejoramiento en el proceso de enseñanza – aprendizaje, comportamiento humano, estrategias de aprendizaje.

## ABSTRACT

We performed a qualitative – quantitative research study in “José Benigno Iglesias” school in the Canton Biblián in the Province of Cañar, to diagnose what are the training needs of teachers, and with this basis, we design a training course on learning theories in order to generate a change in attitude of teachers towards students, as the process of evolution of education comprising and scientists who have contributed to its change according to the needs of society, improve the teaching - learning process and therefore teaching techniques used in the classroom to ensure quality learning .

Learning theories attempt to describe the processes by which humans learn and help control human behavior, develop their learning strategies and time trying to explain how subjects access knowledge. Its object of study focuses on the acquisition of skills and abilities in reasoning and concept acquisition.

**KEYWORDS:** Teacher training, learning theories, improvement in the teaching–learning process, human behavior, learning strategies.

## INTRODUCCIÓN

La educación propicia el desarrollo integral de las facultades humanas, así como el logro de una comprensión más profunda del entorno social. El proceso educativo involucra las esferas de lo individual y lo social, constituyendo el vínculo para que entre éstas se establezca una relación dialéctica, en la que el individuo asimila un producto social: la cultura, a la vez que refleja en su interacción con la sociedad, su interpretación, construcción y apropiación de ésta.

En ese sentido, la educación puede concebirse como proceso a través del cual el individuo accede al "saber universal", incorporando así los conocimientos, las habilidades, y los valores acumulados históricamente.

El bachillerato es un nivel educativo que tiene objetivos y personalidad propios, puesto que debe atender y dar respuesta a las diversas características e intereses de los estudiantes que lo cursan, además responder a las finalidades de las instituciones y a las demandas de los sectores social y productivo; por ello adquiere un valor en sí mismo.

Se debe partir de que el sistema educativo al ir enfrentando profundos cambios en su estructura, exige que el personal docente se sensibilice cada vez más, aprenda y conozca las distintas variables educativas. El nivel de bachillerato frente al escenario de un modelo económico globalizado requiere un mayor compromiso en el proceso de aprendizaje de parte de los involucrados, por lo tanto el contexto donde se desarrolla la juventud debe ser generador de conocimientos capaces de responder a los requisitos de esa sociedad competitiva actual.

Por lo tanto, las instituciones educativas requieren contar con urgencia de docentes con la suficiente preparación y capacidad para desarrollar proyectos de enseñanza holísticos que beneficien al estudiante, que le brinden seguridad y le permitan desarrollar destrezas evitando así una educación tradicional, haciendo del joven un ser crítico y no un mero receptor de conocimientos.

La presente investigación, se desarrolla con la participación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa "José Benigno Iglesias" del Cantón Biblián en la Provincia del Cañar, sección nocturna.

El eje de investigación son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Consciente de que este tema responde a los intereses de los docentes de esta noble institución se presentó esta propuesta a sus directivos, quienes la acogieron en búsqueda de mejorar la calidad educativa institucional y así responder a los requisitos del sistema educativo, demostrando que se contó con el apoyo institucional de sus autoridades, lo que indica que fue factible para su aplicación; anotando además que la planta docente demostró su interés y colaboración a la propuesta planteada.

Al realizar el presente trabajo investigativo, se espera cumplir con los siguientes objetivos:

Objetivo General:

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

Objetivos Específicos:

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

Mediante la consecución de los objetivos planteados, se pretende alcanzar un nivel de logro en la capacitación docente del Colegio José Benigno Iglesias de un 80%, si se analiza desde el objetivo general, podría decirse que el nivel de logro será de un 100%, puesto que a través de esta investigación se está aportando al análisis nacional propuesto por la Universidad Técnica Particular de Loja, sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

En cuanto al cumplimiento de los objetivos específicos el nivel de logro será el siguiente: en cuanto al primer objetivo 100%, el segundo 95% pues el presente trabajo investigativo se encuentra debidamente fundamentado, aunque para la opinión de los lectores siempre será necesario acotar más información, y en el caso del tercer objetivo relacionado con el diseño de la propuesta será un 95% para la opinión de los lectores e implicados en la investigación.

Para esto, la investigación aplicada es: la cualitativa - cuantitativa, en base a la observación y descripción de los hechos, para luego utilizar tablas estadísticas que permiten obtener

porcentajes reales sobre el tema investigativo. Además se ha utilizado el método inductivo – deductivo para realizar un análisis de lo simple a lo complejo, para desde ahí obtener resultados.

La técnica utilizada ha sido la encuesta, mediante un cuestionario estructurado por la Universidad Técnica Particular de Loja, a fin de conocer el nivel de formación del profesorado, las necesidades actuales de formación y las áreas de labor docente, para en base a ellos diseñar una propuesta de capacitación, la misma que está encaminada a resolver los problemas de cognición sobre las teorías del aprendizaje, las mismas que tienen por objeto desarrollar en el docente un cambio de actitud para cooperar de manera positiva en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

El magisterio nacional del Ecuador al atravesar un proceso de cambios profundos dentro del sistema educativo, se hace imprescindible que quienes estamos involucrados en esta actividad, y al mismo tiempo interesados en contribuir de manera asertiva con el desarrollo del país a través de sus instituciones educativas, nos interese en conocer propuestas innovadoras como la que contempla este trabajo investigativo, a fin de actualizar conocimientos y mejorar la formación docente, por ello este trabajo va dedicado a quien se sienta motivado hacia un cambio que beneficie a la colectividad y entienda que solamente a través de la preparación continua se puede alcanzar el éxito en las metas y requerimientos que la educación de hoy exige.

Al finalizar el análisis de los resultados obtenidos en la investigación, se llega a la conclusión que dentro del Colegio “José Benigno Iglesias” existe la predisposición de las autoridades para que se brinde capacitación a los docentes a fin de actualizar sus conocimientos, la mayoría de docentes cuentan con un título académico que no corresponde al área educativa, lo que demuestra la necesidad imperiosa de capacitar al personal en la rama, lo que están plenamente conscientes y lo demuestran en la encuesta, cuando manifiestan que desearían capacitarse en temas de: didáctica y pedagogía, teorías del aprendizaje, administración educativa, liderazgo y educación, psicopedagogía, valores y educación entre otros.

Cada una de las áreas antes mencionadas engloba varios elementos que están constituidos por muchos temas de interés social, pero priorizando las necesidades de los docentes se decidió realizar una propuesta de formación en las teorías del aprendizaje, ya que como se mencionó anteriormente, el personal del plantel educativo no tiene formación en educación y

sería interesante que conozcan a los principales exponentes quienes han aportado con preceptos importantes que han permitido que la educación y su concepción vaya evolucionando de acuerdo a las necesidades actuales de los niños y jóvenes.

Al culminar el presente trabajo investigativo, se invita al lector a realizar una lectura comprensiva, reflexiva y crítica para en base a ella realizar mejores propuestas que coadyuven al desarrollo y mejoramiento del sistema educativo nacional.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Necesidades de formación

#### 1.1.1 Concepto

El término necesidad hace referencia a la existencia de un desajuste entre dos situaciones, una de ellas actual y la otra potencial, futura o simplemente deseable. Así lo consideran Kaufman (1982) o Witkin (1996) citado por Reyes (2002) para quienes la necesidad es una discrepancia entre los resultados actuales y los que son deseables o convenientes. También Alvira (1991) juzga como usual esa acepción de la necesidad que la equipara a una discrepancia entre lo que es y lo que debe ser.

En este sentido, el concepto de necesidad puede ser enfocado desde distintos contextos, proporcionando diferentes significados, de forma que, dependiendo del contexto, su significación será variable.

Si se habla de necesidades de formación, podría manifestarse que: necesidad viene de una carencia personal o profesional, la misma que deberá ser superada en base al análisis de los resultados observados y deseados.

Luego, que toda necesidad debe ser identificada de una manera democrática por todas las personas implicadas en el proceso en base a los recursos disponibles para una posterior aplicación de estrategias metodológicas que permitan superar la deficiencia detectada.

La vinculación de la necesidad formativa a una situación de práctica educativa parece esencial para comprender el sentido que debe tener el asesoramiento en procesos de formación docente, que se asocia tanto a la actualización del conocimiento como a la mejora de la práctica.

Evidentemente, el concepto de necesidad se vincula también al de problema, entendido éste en un sentido amplio que lo identifica con una situación que requiere algún tipo de acción de resolución o de mejora.

Por tanto, parece conveniente tener en cuenta que las necesidades formativas se vinculan a situaciones de la práctica docente, que son interpretadas como mejorables, necesidad



imperiosa que enfrenta la educación ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes.

Pero, para que se dé una verdadera formación se debe tomar en cuenta los tres componentes: individuo-profesión-sociedad, ya que existe una estrecha relación entre los miembros y sus características individuales, generales, universales y componentes profesionales.

Visto así, la formación del docente está relacionada con la necesidad de primeramente autoformarse para luego convertirse en agente de formación. Qué importante se hace entonces esa formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; intentar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética, tarea bastante difícil.

Es necesario recordar que muchos de los profesores obtuvieron sus nombramientos por amistades con los altos dirigentes, más no por su formación profesional, la frase trillada de “aunque sea de profesor, si no hay otro puesto” conllevó a tener en las filas del magisterio a individuos sin ninguna preparación, como consecuencia de este hecho, niños y jóvenes mal formados y docentes sin ética profesional ni mística docente.

Urge en el país la creación de universidades pedagógicas, que enseñen pedagogía, didáctica, teorías del aprendizaje, legislación educativa y demás asignaturas que brinden los conocimientos necesarios para la formación docente, pero sería ideal que en los centros universitarios se cultiven los valores éticos profesionales que deben ser asumidos por los docentes para llegar a comprender que el ser Maestro es poner a disposición de la sociedad todas las capacidades cognitivas, actitudinales y procedimentales, pues la palabra MAESTRO encierra lo “Divino” y debería ser el fin o la meta en nuestras vidas.

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

Para Rodríguez (2000) la formación y la educación en general, es sin duda la mejor manera de contribuir a la socialización de los individuos, y es una herramienta que hace libre al ser humano, con capacidad de razonar, de criticar y de reflexionar sobre los acontecimientos.

De acuerdo a este criterio es necesario que las instituciones educativas promuevan un mejoramiento en la calidad para sus docentes, lo que influirá directamente en la formación

del educando, de tal manera que se formará seres capaces de insertarse a un sistema cada vez más competitivo.

Para Doval (2006) existen dos tipos de necesidades formativas:

- La necesidad de formar a las personas que se vayan hacer cargo del practicum o prácticas en empresas. La falta de formación de las personas encargadas de planificar, supervisar y evaluar la formación tanto en el centro de formación como en el centro de trabajo (los llamados tutores de prácticas) ha hecho que en muchas instituciones esta parte de los planes de estudios resulte marginal y de escasa significación.

Al hacer referencia a las personas o tutores que se hallan delegadas de supervisar o coordinar las prácticas profesionales en los llamados centros de trabajo, surge la imperiosa necesidad de que estén preparados cognitivamente y procedimentalmente, debido a que por la inexperiencia se puede observar errores que perjudican al estudiante.

Esta parte, de alguna manera ha sido descuidada por directivos de las instituciones educativas, a ello se suma que los encargados también de los centros de trabajo de las instituciones donde permiten realizar estas prácticas académicas no son profesionales de las ramas de formación técnica, lo que coadyuva a una incipiente preparación del estudiante.

Por lo que, se hace un llamado a los actores principales a encomendar estas funciones a personal preparado, de tal forma que se pueda conseguir una formación integral del estudiante, esto es tanto en lo teórico como en lo práctico, sin olvidar la parte humanística.

- La necesidad de formarse todo el colectivo de profesores que atienden a una carrera o especialidad para poder sacar al máximo partido a este nuevo segmento curricular incluido en los planes de estudios.

Enterarse bien que puede aportar el practicum a la formación del alumnado, de qué manera se puede enriquecer el programa de la propia asignatura con las experiencias obtenidas durante el periodo de prácticas, que pueden hacer desde la materia que se imparte para optimizar el desarrollo de las prácticas (para que los alumnos entiendan mejor lo que sucede allí y los procesos productivos o de actuación en los que van a estar implicados, etc.).

El profesional de la rama técnica debe estar plenamente capacitado humana y técnicamente para dirigir al grupo de estudiantes que vayan a cursar estas prácticas pre-profesionales, ya que se debe tomar en cuenta que es un paso hacia la inserción laboral, es de donde van a adquirir las experiencias necesarias que van a enriquecer sus conocimientos. No con ello, se quita la responsabilidad de directivos y demás docentes de apoyar a esta fase de preparación de los jóvenes, pues todos somos responsables del quehacer educativo.

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

La evaluación de necesidades es concebida por Witkin (1996) 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.

El 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

Por lo tanto, todo instrumento de recolección de datos que permita obtener información sobre las necesidades formativas en la docencia como: entrevistas individuales o en grupo, cuestionarios de diversos tipos, escalas, técnicas de observación, grupos de discusión, diarios, registros anecdóticos, documentos institucionales y personales, técnicas de dinámica grupal, grabaciones audiovisuales., entre otros; constituyen procedimientos técnicos apropiados para distintas circunstancias y momentos.

En ocasiones, el tipo de necesidades es el factor determinante de los instrumentos utilizables, en otras, lo es el tamaño de la población investigada o de la muestra seleccionada al efecto, aunque también depende del contexto de los participantes, el tipo de relaciones existentes entre los participantes y la disponibilidad de recursos para que se ejecute la capacitación.

Al momento de recolectar la información, se deben tomar en cuenta todos estos aspectos que pueden incidir en la calidad de resultados, para luego analizarlos acorde a las necesidades de todos y cada uno de los docentes y tomar una decisión en base al problema encontrado, la misma que deberá ser beneficiosa para todos, pues se espera cumplir con un objetivo en común.

La evaluación de necesidades formativas ha sido entendida a menudo como un proceso técnico o una especie de ingeniería aplicada, basada fundamentalmente en la aplicación de una o más técnicas de recogida de información, el posterior análisis por parte de expertos externos y la comunicación de los resultados a las audiencias o a los patrocinadores de la evaluación, que deberían determinar entonces el procedimiento a seguir para la resolución de unas necesidades concebidas normalmente como carencias.

En ocasiones, el análisis de necesidades ha actuado como mecanismo de control para sancionar eventuales estados de precariedad en el desempeño, pero esa concepción del proceso evaluador propia de una visión técnica de la enseñanza, no concuerda con los paradigmas educativos actuales. Parece recomendable, por tanto, realizar algunas advertencias en relación con el papel que tiene el proceso de evaluación de necesidades formativas bajo perspectivas más participativas.

De esta manera, es importante concebir al proceso de formación permanente como parte innata del profesorado, como necesaria, tanto para mejorar la calidad en la enseñanza así como para su ascenso profesional. Además se debe propender a capacitar al docente en las áreas educativas propias de especialización a fin de modificar la ejecución de las mismas e innovar el proceso de enseñanza.

Los docentes requieren actividades de formación muy relacionadas a la práctica docente, vinculadas a actividades que sean útiles para resolver problemas, ya que una formación mal encaminada puede generar desmotivación en el cuerpo docente, y previo al análisis de las necesidades de formación se debe realizar una delimitación del contexto mediante la observación directa que indique los aspectos positivos y negativos que contiene el proceso de formación docente, luego se deben formular y socializar los objetivos a fin de inmiscuir al personal docente en el nivel de logro propuesto.

Entre los instrumentos de evaluación que pueden ser aplicados están: pruebas objetivas, de ensayo, hojas de evaluación de prácticas, técnicas de observación, rúbricas, escalas de valoración (cualitativa o cuantitativa), registros anecdóticos entre otros y en base a ellos aplicar una solución al problema detectado.

Como ya se ha analizado, el proceso de formación docente es un proceso planificado que cuenta con la participación de todos los actores de la comunidad educativa, que busca

satisfacer las necesidades de sus participantes, y en base a ellas generar logros institucionales.

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

El profesor por su importancia en los procesos de enseñanza-aprendizaje, se ve sometido a un cúmulo de exigencias y deberes para los que en muchas ocasiones no ha sido preparado.

Así pues, existe clara la necesidad de establecer planes de formación a través de los cuales el profesorado pueda acceder a estrategias y técnicas de reflexión y acción que posibiliten su desarrollo profesional. Si se tiene en cuenta las insuficiencias y carencias formativas del periodo inicial de formación, y los años de dedicación docente de un profesor parece claro que se debe articular sobre todo una planificación de la formación que ejerció.

Fuentes y González (1989) consideran que las necesidades formativas se centran en:

- Actualización científica en contenidos
- Conocimiento de los alumnos
- Programación de actividad docente
- Métodos y técnicas
- Relación con el medio
- Recursos tecnológicos
- Evaluación
- Investigación en el aula

Proporcionar a los docentes los niveles acordados de tiempo libre o apoyo financiero para la formación profesional es un reconocimiento explícito de su importancia en el trabajo de los docentes y en medio de permitir la participación.

Sin embargo, también es importante que los docentes se percaten de la importancia de participar en la formación profesional, comprendan que es una parte significativa de su función profesional, y consideren la provisión de "prestaciones" como el grado mínimo de su participación más que el máximo.

Esto es más probable que ocurra cuando los docentes pueden observar un claro vínculo entre las actividades de formación profesional, las mejoras en su propia práctica, el progreso de los alumnos y la mejora escolar general.

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

El análisis de necesidades es la fase previa de todo tipo de estudio que tenga como objeto implantar un servicio o un producto, en este caso sobre las necesidades de formación docente a nivel nacional.

La evaluación de necesidades constituye un punto de partida para identificar situaciones que presenten un déficit o sean insatisfactorias que requieren de una solución emergente, y en base a ella se realiza una planificación sistemática para la posterior intervención, por ello, para que todo proceso interventor tenga éxito requiere de un diagnóstico situacional.

La concreción de la evaluación de las necesidades se enfrenta a varios problemas, entre ellos la selección del modelo adecuado que influye al momento de tomar la decisión en base al grupo de trabajo, los mismos modelos se presentan a continuación:

##### **Modelo de Rossett**

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

El modelo educativo actual, requiere de una formación integral donde el conocimiento esté acompañado de la actitud; de tal manera entonces, que la carencia detectada que debe ser producto de una investigación adecuada para así asegurar resultados de calidad, plantear una gama de alternativas y de entre ellas escoger la mejor, aquella que responda a la realidad contextual de un centro educativo.

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

1. Situaciones desencadenantes: de dónde partimos y hacia dónde vamos.
2. Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos. causas y soluciones

3. Fuentes de información
4. Herramientas para la obtención de datos.

### **Modelo de Kaufman**

De acuerdo a este modelo, se debería identificar primero los rasgos del problema, para proporcionar un sinnúmero de alternativas, y desde ahí escoger la adecuada, la misma que debe apuntar a mejorar la calidad de vida de todos los integrantes de la comunidad educativa, quienes mantienen una interacción positiva y prospectiva con la sociedad en general.

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

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

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre “lo que es” y “lo que no debería ser” es en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales
3. Priorización de necesidades.

Las etapas señaladas para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes:

1. Tomar la decisión de planificar
2. Identificar los síntomas de problemas
3. Determinar el campo de la planificación
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación
5. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
6. Determinar las condiciones que se requiere, en términos de ejecución mensurable
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.

9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

**Modelo de D' Hainaut**, citado por Reyes (2000) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.

A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia, en estos casos se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos; en ciertos momentos esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta centro docente puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

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

5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio; en cualquiera de ellos puede surgir una necesidad, la misma que debe ser resuelta a fin de aportar al engrandecimiento, personal, profesional y social.



## **Modelo de Cox**

F. M. Cox (1987), teniendo en cuenta 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. Formulacion y priorizacion de metas
7. Estrategias a utilizar
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
9. Evaluacion
10. Modificación, finalización o transferencia de la acción

Esta guía servirá para solucionar necesidades generales, en base a una contextualización social, para ello se hace necesario que el personal que realice la investigación se encuentre técnica y humanamente capacitado, que no involucre sus afectos, que los resultados de su trabajo investigativo sean objetivos y concretos.

Al ser este trabajo, un análisis del contexto de una comunidad, los problemas que se detectan, así como sus involucrados deben ser tratados con el mayor de los cuidados, ya que desde allí se pretenderá proponer un plan de mejoras, las mismas que van a encaminarse hacia la superación de las deficiencias detectadas para favorecer al desarrollo comunitario.

## **Modelo deductivo.**

Según García (1994) el punto de partida de este modelo son las metas propuestas para la educación; pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

Como se ha visto en los párrafos anteriores, todos los autores coinciden en que para resolver una necesidad, se debe hacer primeramente un análisis contextual, para luego tomar en cuenta el punto de vista y la participación de los actores del sistema educativo.

En el caso de la institución educativa en la que se aplica esta investigación, el modelo conveniente sería el de D'Hainault, puesto que valora cinco dimensiones mediante las cuales se puede observar, analizar y solucionar una necesidad de formación, desde diferentes contextos, como por ejemplo: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio; en cualquiera de ellos puede surgir una necesidad, la misma que debe ser resuelta a fin de aportar al engrandecimiento, personal, profesional y social.

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

La consideración de las necesidades percibidas o latentes tiene especial interés en la formación, en la medida en que identifican déficits reales de las personas. La educación como realidad y su proyección

El éxito de cualquier plan de formación está unido a la realización de un buen análisis de necesidades formativas. La identificación de estas necesidades es indispensable para conseguir que el plan de formación sea realista y se ajuste a los intereses de la organización, a las expectativas de sus integrantes y sea coherente con la utilidad social de la institución.

Según López (2005), el análisis de las necesidades formativas "no es una definición genérica de las carencias competitivas de los miembros de una organización".

Uno de los riesgos habituales, cuando se realiza un análisis de necesidades formativas, es la impresión o la excesiva generalización de las cuestiones identificadas.

El análisis debe ser fruto de un trabajo de la realidad interna de necesidades y de los escenarios externos que las condiciona, de un examen minucioso de las competencias de sus miembros para averiguar cuáles son los aprendizajes que necesitan mejorar sus actividades y desarrollar sus carreras profesionales; y de la valoración de la percepción que tienen los grupos de interés que ejercen algún grado de influencia. Con el análisis de necesidades formativas se pretende responder seriamente a la pregunta para que formar.

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

En la actualidad existe un amplio consenso en considerar a la educación como el factor primordial del crecimiento económico y del desarrollo social, en atención a esto, dicho proceso desprende altos beneficios sociales cuando existe mayor formación en los individuos.

Cabe señalar que la educación como proceso social es amplia y diversa, por ello se le relaciona con todas las actividades humanas, entre las cuales está la adquisición de conocimientos o habilidades, pero lo que resulta más importante, es su función como formadora de valores, actitudes, aspiraciones y expectativas.

Para Ruiz (2006), mientras la sociedad y las actividades laborales y profesionales están cambiando mucho en los últimos años por la globalización y el impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación, no lo están haciendo en igual medida las escuelas y otras organizaciones de las que las personas dependen para aprender y orientar su vida.

El mundo educativo actual, concebido para el viejo orden industrial de la enseñanza en masa y el aprendizaje estandarizado, no consigue atender con éxito a un alumnado diverso, inquieto y complejo, alumnado que ha cambiado mucho más que las instituciones que hace tiempo la sociedad diseñó para acogerlo y formarlo. La respuesta de muchísimos jóvenes a la escolarización se manifiesta por medio de actitudes de escaso compromiso, de escapismo o de abierto rechazo.

La sociedad del siglo XXI será sin lugar a dudas, la sociedad del conocimiento, desde esta óptica, el profesorado y el sistema educativo en general tienen un papel básico en la formación de niños, jóvenes y adolescentes, a fin de mantener una estrecha relación entre el factor cognitivo y la práctica de saberes, los mismos que deben permitir el desarrollo de la creatividad, de la convivencia armónica entre personas y naturaleza, la productividad y el emprendimiento, entre otros, para constituirse así en los agentes del cambio social.

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

Una meta organizacional es el objetivo final que pretende obtener una organización, se logra al final de un proceso que empieza con el planeamiento, sigue con la ejecución de

estrategias operativas y finaliza con la evaluación y el control, función básica que permite conocer si se cumplió o no con el objetivo propuesto.

Las metas organizacionales son formulaciones que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización.

En general, las metas u objetivos organizacionales cumplen con tres propósitos:

- 1- Establecer la situación deseada para la organización.
- 2- Proporcionar una lógica o razón para la existencia de la organización.
- 3- Proporcionar un conjunto de estándares que permiten valorar el rendimiento organizativo

Las metas organizacionales han sido clasificadas en: metas a corto, a mediano y a largo plazo. Los conceptos “mediano, corto y largo plazo” comprenden periodos de tiempos completamente variables, dependiendo de criterios muy individuales.

Las metas están relacionadas con una figura mental que cada una de las personas se propone y las pretende lograr en una situación determinada y deseada, según el alcance pueden ser de corto, mediano y largo plazo.

Las metas a corto plazo son aquellas que pueden cumplirse en un lapso de un año, a mediano plazo en un periodo de dos a cinco años, y finalmente las de largo plazo se ejecutarán como en la planificación estratégica de una organización en un periodo superior a los cinco años.

Las metas, sin distinguir el tiempo de ejecución, deben estar basadas en la realidad y expresadas en forma clara dirigidas siempre hacia el bien común.

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

Los recursos institucionales necesarios para ejecutar una actividad educativa responsable, participativa e innovadora con la didáctica y metodología adecuada para conseguir un aprendizaje verdadero son:

- Talento Humano: que hace referencia al personal administrativo, docente y de servicios.
- Planta Física: que es el ambiente físico, geográfico, clima y características propias de cada región.
- Área administrativa: que hace referencia a la documentación que debe la institución educativa llevar dentro de sus controles y registros reglamentarios.

También se puede indicar que los recursos didácticos como: medios audiovisuales, tecnológicos, libros, pizarrones, y otros elementos que forman parte del proceso de enseñanza dentro de las aulas escolares, también coadyuvan notablemente a la consecución de objetivos educacionales, puesto que gracias a estos recursos se hace más llevadero y comprensible el proceso educativo de enseñanza – aprendizaje.

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

Un liderazgo educativo se sustenta en la capacidad de influir en los demás integrantes de la institución, a través del ejemplo o la lírica para persuadir en el cambio de mentalidad y comportamiento.

El liderazgo efectivo también consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia.

Ello hace surgir de un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que uno mismo haya conseguido previamente convertirse en alguien sumamente humano y amoroso.

Guillén Parra (2006) identifica los siguientes tipos de liderazgo:

- Liderazgo burócrata, corresponde a un dirigente que no se compromete con la misión, visión, valores y políticas institucionales sino pretende conservar su puesto incluso en base a la ejecución de actividades consideradas como negativas para el libre desenvolvimiento del establecimiento educativo.

- Liderazgo transaccional, se define como una relación de influencia entendida como intercambio, en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.
- Liderazgo transformacional, se conceptualiza como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.
- Liderazgo servidor, se considera como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza.
- El liderazgo autoritario, el líder concentra todo el poder y la toma de decisiones, es un ejercicio de liderazgo unidireccional, donde los seguidores obedecen las directrices que marca el líder
- Liderazgo democrático, se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo.
- Liderazgo “laissez faire”, el líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste su propia iniciativa.
- Liderazgo paternalista, pone mayor énfasis en la gente y sus sentimientos, pensamientos y emociones, antes que a los resultados.

De acuerdo a los estilos de liderazgo citados anteriormente, el modelo óptimo que debería ejercerse dentro de las instituciones educativas en todos los niveles (inicial, educación básica y superior), sería el transformacional, ya que a través de su influencia genera cambios en convicciones y actitudes, lo que hace que el grupo trabaje con compromiso y vocación sin estar obligados a nada, desarrollando así un clima laboral donde se fomente la armonía y el respeto, dando como resultado eficacia y eficiencia en cualesquier labor encomendada.

El papel del líder es fundamental en las instituciones educativas, quien está al frente, debe predicar con el ejemplo de vida, su actuar va a ser el que genere confianza, respeto y el anhelo de cooperación. Su carácter debe ser el motivador del grupo para alcanzar los objetivos propuestos, su personalidad debe infundir justicia y ecuanimidad, sus propuestas deben ser claras y sencillas y más aún su parte ética por ser quien representa a un grupo humano con diferentes características.

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

En el periodo lectivo 2001 – 2002 funcionaron en el Ecuador 3.486 o colegios de nivel medio (SINEC 2003) que ofertaron distintas modalidades y especializaciones de Bachillerato y atendieron a 980.213 jóvenes, quienes representaron el 51% de la población comprendida entre 12 y 17 años.

La estructura básica organizacional y curricular que rige dicha oferta responde a la normativa vigente desde 1983. En efecto, la Ley de Educación tiene importancia en el contexto de debate actual sobre la descentralización del sistema educativo en el Ecuador.

El sistema educativo se divide en dos subsistemas que son: escolarizado y no escolarizado.

El subsistema escolarizado integra la educación regular, compensatoria y especial. La educación regular se somete a disposiciones sobre límites de edad, secuencia y duración de niveles. La integran los niveles pre-primario, primario y medio. El medio, a su vez, comprende tres ciclos: básico (tres años), diversificado (tres años) y de especialización.

Al respecto, la reforma curricular vigente desde 1996 dispone un nuevo esquema secuencial, en el cual se integran los niveles preprimario, primario y el ciclo básico del nivel medio para conformar la llamada *educación básica*.

Mientras que el subsistema no escolarizado hace referencia a estudios libres y a distancia, aquellos que los estudiantes han escogido por diversos motivos, como por ejemplo: razones económicas, laborales, familiares, de edad, entre otras.

En tanto que, Samaniego (2008) al referirse al bachillerato manifiesta que es el segundo nivel del sistema educativo ecuatoriano, ubicado a continuación de la educación básica, y antes de la educación superior.

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

Según el Decreto Ejecutivo N° 1786, del 29 de agosto de 2001, vigente hasta el momento, el bachillerato tiene solamente tres niveles dirigidos a estudiantes entre los 15 y 17 años, inclusive, y corresponde al antiguo “ciclo diversificado”.

Según el Art. 4 del Decreto N° 1786, los propósitos generales del bachillerato independientemente del tipo que sea, son los siguientes:

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

A través de estos propósitos, la oferta formativa debe estar ligada a una formación holística en los aspectos: cognitivo, procedimental y actitudinal, a fin de desarrollar las habilidades y destrezas de los estudiantes para que sean seres competitivos e innovadores dentro del contexto nacional.

Se debe además indicar que dentro de las modalidades de oferta de bachillerato nacional, está el Bachillerato Técnico, que se encuentra vigente en nuestro país desde aproximadamente ocho años, y pretende fusionar la teoría con la práctica, para hacerlo productivo y poner a disposición de la sociedad a estudiantes emprendedores quienes serán los próximos generadores de divisas para el país.

En este contexto, se puede concluir que el principio fundamental del Sistema Educativo Ecuatoriano, en todos sus niveles, es brindar una educación de calidez y calidad, formando a estudiantes para la vida, capaces de asumir retos y enfrentarse a grandes cambios: tecnológicos, políticos, educativos y socio – culturales.



### **1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI-Reglamento a la LOEI-Plan decenal)**

El Sistema Educativo en el Ecuador está reglamentado por el Ministerio de Educación, el mismo que supervisa su correcto funcionamiento en base a la Ley Orgánica de Educación Intercultural y los estándares de calidad educativa propuestos por el Estado Ecuatoriano.

Son varias las reformas educativas que se presentan en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, entre las que están:

El período escolar cuenta con 200 días laborales, divididos en dos quimestres, con periodos de vacaciones de 15 días en el intervalo que cada quimestre. Los docentes deben evaluar sobre 10 puntos y conservar las décimas. La nota mínima para pasar de año es de 7. La valoración no será por números sino por letras. La a significa muy satisfactorio; b, satisfactorio; c, poco satisfactorio; d, mejorable, y e, insatisfactorio.

Todas estas reformas dirigen su accionar a la consecución de los objetivos educativos nacionales que es ofertar una educación de calidad en todos los niveles, para ello se debe además cumplir con las políticas del Plan Decenal de Educación, las mismas que se describen a continuación.

#### **Plan decenal**

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados y propone una gestión estatal de largo plazo que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico; sus líneas generales fueron acordadas por el Consejo Nacional de Educación, el 16 de junio de 2006.

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. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Ministerio de Educación y Cultura propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y está presidido por el Ministro de Educación. Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa: Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial entre otros y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio.

Luego, el Plan Decenal, se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva.

En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Por petición del CNE, el Presidente Alfredo Palacio convocó y puso a conocimiento de la ciudadanía una Consulta Popular acerca de las ocho políticas educativas:

### **Políticas del Plan Decenal**

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Todas estas políticas han tenido que enfrentar grandes dificultades, como por ejemplo: en el ámbito social, económico y profesional debido a nuevas propuestas educativas posiblemente incomprendidas por los actores principales del proceso, las mismas que han generado malestar y confusión a nivel de todo el sistema educativo ecuatoriano.

Sin embargo estas políticas nos invitan a mejorar el nivel de enseñanza, lo que solamente será posible cuando la vocación de ser docente sea verdadera, y el compromiso de trabajo en servicio a los niños y jóvenes sea la base del maestro.

Tal es el caso de la sexta y séptima política que manifiestan en una forma directa la necesidad del mejoramiento de la calidad de la educación a través de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo, que se propone en todos los niveles del sector educativo, es decir; evaluación profesional – docente, evaluación del nivel directivo de las instituciones educativas y evaluación del principal estamento gubernamental que rige la actividad y es el Ministerio de Educación.

En este gobierno se ha dado mayor importancia a la evaluación, lo que en cierta manera demanda la actualización de conocimientos y el cambio de actitud en las instituciones públicas, ya que anteriormente existía un compromiso menor por el quehacer educativo, pues lo que al inicio fue considerada como una política amenazante y poco humanista, hoy es concebida como una estrategia de cambio social.

La evaluación debe ser vista como un proceso que permite detectar errores, y en base a ello proponer acciones de mejora y de cambio institucional, el asumir un comportamiento evaluativo y de mejora favorece al desarrollo institucional, pero para eso debe existir un criterio formado y maduro del evaluado y evaluador, para que el proceso sea transparente y objetivo, sin apasionamientos ni criterios subjetivos, en los que primen intereses personales.

Todo este proceso está estrechamente vinculado con la revalorización de la profesión docente y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y calidad de vida, ya que como se manifestó en párrafos anteriores, la profesión docente era concebida como un proceso improvisado que no requería preparación alguna, ya que por muchos años se considero al término ociosidad como sinónimo de profesor. Más, en la actualidad, es prioridad del Estado Ecuatoriano ofertar una educación de calidad y calidez basada en la promulgación de valores, comunicación efectiva, interrelación positiva con todos los miembros de la

comunidad educativa, desarrollo de destrezas y habilidades, inclusión social, bienestar estudiantil, entre otros.

Educar no es una tarea fácil, y mucho menos organizar una institución educativa con limitaciones sociales, económicas, políticas, históricas, culturales y la diversidad de criterios profesionales, sin embargo, se debe proyectar certezas en base a la realidad del contexto institucional partiendo de una serie de conocimientos, habilidades y competencias que aporten con herramientas eficaces para la ejecución de acciones propuestas.

Todos los docentes nos capacitamos para mejorar los procesos internos de la gestión pedagógica institucional, en varios aspectos como: elevar la capacidad de adaptación del estudiante poniéndonos en contacto con el alumno y su medio, para guiarlo a su realización personal de acuerdo a su realidad, generar un ambiente emotivo y equilibrado dentro del aula, manteniendo una buena comunicación, el intercambio positivo de pensamientos, sentimientos y emociones, practicar la justicia y equidad, entre otros.

A través de la capacitación y actualización profesional, el docente cumple las funciones: técnica, didáctica, orientadora y mediadora del conocimiento, por esto, es prioridad del Estado Ecuatoriano es que el docente se prepare y actualice sus conocimientos, para en base a ello mejorar la calidad de vida de los pobladores y propender al desarrollo del país.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación profesional**

La formación profesional es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización.

Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir.

La formación profesional está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a

proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación socio-laboral.

Los principios que orientan los diseños de la formación profesional y que ahondan en la definición arriba propuesta son:

1. La pertinencia, en términos de responder a demandas actuales y potenciales de áreas ocupacionales definidas en términos de familias profesionales
2. El respeto por las vocaciones de los sujetos cognoscentes.

La caracterización actual de la formación profesional tiene en cuenta tres variables fundamentales:

- El dinamismo: Desde el diseño mismo se ha de considerar su actualización permanente.
- Este es un requisito ligado estrechamente a la dinámica de cambio tecnológico y organizacional que enfrenta hoy el mundo del trabajo.
- La participación: El diseño, implementación y evaluación eficiente de estas modalidades requieren de la activa intervención de todos los actores involucrados (empresarios, sindicatos, organizaciones comunitarias, Estado nacional, provincial y municipal).
- La adaptación: Resolver la complejidad educativa, de sociedades como las nuestras, obliga a afrontar los problemas específicos de Formación Profesional de poblaciones con necesidades formativas heterogéneas (jóvenes, adultos, mujeres, trabajadores en proceso de reconversión o de profesionalización) y a demandas productivas diversas.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

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

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

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

Para Kelchtermans (2004) la formación profesional docente es un proceso de aprendizaje que resulta de la interacción significativa con el contexto y que eventualmente conduce a cambios en la práctica profesional docente y su pensamiento sobre esa práctica.

Por otra parte, el desarrollo profesional docente se concibe como un proceso de aprendizaje, no lineal y evolutivo, cuyo resultado no sólo se percibe en el cambio de las prácticas de enseñanza, sino también en el pensamiento acerca del cómo y del porqué de esa práctica. Este pensamiento es lo que se denomina “esquema interpretativo personal”: un conjunto de reflexiones y representaciones mentales que operan como lentes a través de las cuales los profesores ven su propio trabajo y lo dotan de significado.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

La formación profesional no debe limitarse a atender una sola dimensión del ser humano: el acrecentamiento y perfeccionamiento de sus habilidades tecnológicas. (Barquero, 2001)

La educación técnico profesional atiende un amplio abanico de calificaciones relativo a diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios; tales como: agricultura, ganadería, caza y silvicultura; pesca; minas y canteras; industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente, economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/tecnológico.

El sistema educativo nacional hoy pretende vincular a través de su oferta formativa en el Bachillerato Técnico al estudiante con el mundo laboral, lo que exige que las diferentes ramas técnicas estén dotadas con profesionales para que impartan las asignaturas afines a

su rama, de esta manera se garantiza la formación técnica del estudiante y por ende se dotará a la sociedad de jóvenes emprendedores y productivos.

### **1.2.2.2 Formación continua**

La formación continua se puede considerar como un derecho del profesorado que también se convierte en una obligación, ya que es función del docente actualizarse en conocimientos en forma regular, para de esta manera vincular su carrera profesional a la participación en actividades de formación, reforzando así su docencia.

Si bien la formación profesional continua recibe ahora más atención del ámbito político, a menudo parece fragmentada y de alcance limitado. En varios países el uso de fondos públicos para actividades de formación profesional está restringido a programas proporcionados por unas cuantas organizaciones (instituciones de formación magisterial o agencias especializadas en formación profesional).

En particular en los países donde la formación de desarrollo profesional es obligatoria, se puede reducir los incentivos para la innovación y la mejora de la calidad. Es importante estimular a varios proveedores de formación profesional, para asegurar que los estándares de calidad se cumplan y difundir la buena práctica de la docencia.

Al docente, la formación profesional continua también le puede parecer fragmentada y tediosa cuando no encuentra motivación a nivel institucional. El desarrollo de perfiles claros de los docentes y estándares de desempeño en las diferentes etapas de la carrera profesional ayudara a aportar con un propósito y un marco para la formación profesional, así como criterios para evaluar los resultados. Los expedientes personales de los docentes pueden permitirles llevar un registro de las actividades de formación profesional en una forma más sistemática.

En las instituciones educativas de acuerdo a los estándares de calidad debe existir un registro o un catálogo de puestos de trabajo, los mismos que se realizarán en base a los perfiles de cada uno de los profesionales que laboran en la entidad, este registro garantiza la debida estructura organizacional; lo que exige entonces que el docente busque cada vez superarse, de esta forma no solamente mantiene su plaza laboral, sino cumple con las exigencias de una sociedad tan competitiva y contribuye al engrandecimiento institucional.

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

La educación ha podido mantener con pocas variaciones su modelo clásico de enseñanza, de esta forma ha sobrevivido a los avances de la sociedad.

Sin embargo las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), plantean nuevos escenarios, que requieren una revisión profunda de la educación en sus diversos aspectos.

En efecto la modalidad de enseñanza, las metodologías, la forma de acceder y adquirir conocimientos, los recursos utilizados, entre otros aspectos son afectados por estas tecnologías.

La formación inicial del profesorado no debería ignorar estos nuevos espacios de aprendizaje. La actuación del profesorado no puede pensarse sólo en un aula situada en un espacio físico, entre los muros del aula; el rol del profesorado a cambiado notablemente, lo que supone una formación más centrada en el diseño de las situaciones y contextos de aprendizaje, en la mediación y tutorización, y en las estrategias comunicativas.

Los cambios que se están produciendo en la sociedad inciden en la demanda de una redefinición del trabajo del profesor y de la profesión docente, de su formación y de su desarrollo profesional.

Los roles que tradicionalmente han asumido los docentes enseñando un currículum caracterizado por contenidos académicos hoy en día resultan inadecuados. A los alumnos les llega la información por múltiples vías (la televisión, radio, internet, etc.) y los profesores no pueden ignorar esta realidad.

Salomón (1992) ofrece su metáfora respecto a esta modificación del rol del profesor desde transmisor de información, el solista de una flauta al frente de una audiencia poco respetuosa, al de un diseñador, un guía turístico, un director de orquesta.

Bajo esta perspectiva, el papel del profesor debería de cambiar desde una concepción puramente distribuidora de información y conocimiento hacia una persona que es capaz de crear y orquestar ambientes de aprendizaje complejos, implicando a los alumnos en actividades apropiadas, de manera que los alumnos puedan construir su propia comprensión del material a estudiar, y acompañándolos en el proceso de aprendizaje.



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

Todo docente comprometido con la educación debe poner énfasis en las dimensiones profesionales de cada rama de especialización, así como también en aquellas que están netamente vinculadas con el quehacer docente, así:

- Deben tener conocimiento de los principios legales y éticos sobre la diversidad: bases legales de la integración escolar; dilemas, problemas y valores sociales y éticos que promueve la diversidad.
- Conocer el currículo general y común: sus modificaciones y adaptaciones.
- Saber acerca del proceso de elaboración del currículo, y su proceso de adaptación a las necesidades educativas individuales y grupales.
- Identificar y aplicar teorías y estrategias de enseñanza moderna, modelos de enseñanza y tipos de aprendizaje, enseñanza individualizada, estrategias de enseñanza de materias instrumentales, estrategias de enseñanza adaptadas a la diversidad, enseñanza asistida por ordenador, entre otros.
- Conocer el funcionamiento de la organización escolar y su gestión, planificación y dirección de actividades en grupos caracterizados por la heterogeneidad, clima y ambiente de aula; reglas y normas; tratamiento de conflictos; etc.
- Conocimiento de teorías y procesos de asesoramiento y consulta profesional: modelos y procesos de asesoramiento y consulta; fases en el proceso de asesoramiento, estrategias formativas y procesos de trabajo con compañeros.

Toda esta temática es importante para aportar de una manera positiva en el engrandecimiento de la institución educativa, a través del mejoramiento del currículo institucional en base a las necesidades de la sociedad, desarrollo y aplicación de normas y reglamentos internos que permitan la convivencia armónica dentro de la institución educativa, aplicación de estrategias para la toma de decisiones en todos los procesos institucionales que permitan tomar riesgos pero con bases sólidas, la resolución de conflictos y la propagación de la cultura de paz, todo ello tomados como base para desarrollar de una mejor manera el proceso de enseñanza – aprendizaje.

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

Citar las características de un buen docente describe el perfil de un profesional de la educación comprometido con su vocación, aquel que brinda conocimientos y que no tiene

horario ni espacio para atender a sus estudiantes, el que no obliga ni castiga, sino el ser humano que se sensibiliza ante las dificultades del educando que con su ejemplo propicia aprendizajes partiendo de experiencias, el que con ejemplo enseña, invita y acompaña al joven a enfrentar retos de una sociedad competitiva y exigente.

A este perfil se suman los estándares de desempeño docente propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador con la finalidad de mejorar la calidad educativa en el país en todos sus niveles, y que el maestro debe demostrar en el aula propiciando un ambiente de calidad y calidez que sea cuna del Buen Vivir.

Los estándares de calidad del desempeño docente ecuatoriano están:

- Enmarcados en el Buen Vivir.
- Respeto de la diversidad cultural de los pueblos y nacionalidades.
- Participación de las prácticas institucionales de inclusión.
- Contribuyen al momento de la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje.
- Favorece el desarrollo profesional de todos los actores educativos.
- Vigila el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidas por el Ministerio de Educación.

Estas dimensiones éticas y morales de la vida de los docentes distinguen a los maestros comprometidos, que “educan”, cuyo trabajo está conectado con la totalidad de sus vidas, de los que “enseñan”, para quienes la enseñanza es más un trabajo que una vocación.

Para los primeros, el compromiso emocional, el amor a los niños y a los jóvenes, la asistencia y el pensamiento crítico son componentes complementarios esenciales de la enseñanza. Cuando se observa a docentes apasionados trabajando en clases, no hay desconexión entre la cabeza y el corazón, lo cognitivo y lo emocional, sin establecer distinciones ni privilegios de una clase social y/o económica.

Y para los segundos, seguramente solamente esperan que culmine el mes para cobrar su salario, hecho que aunque pareciera imposible que se dé luego de haber hablado de Paulo Freire, María Montessori, Bandura, Gardner y otros, todavía existan docentes que estén motivados solamente por el dinero, sin importarles la suerte que corra el establecimiento educativo y menos aún la educación holística del niño (a) y del adolescente.

Que importante sería que todos los docentes cambien de mentalidad, y comprendan que “no son dueños de la verdad absoluta”, ni “facilitadores del conocimiento” sino más bien son “mediadores” del proceso de aprendizaje, puesto que el docente se llega a constituir en el puente o canal del conocimiento y el alumno es el responsable de ejecutar sus propios saberes.

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

En el ámbito docente, los términos profesión, profesionalismo, profesionalización constituyen uno de los vocablos comodín cuando se habla de la enseñanza, y más concretamente de las personas que se dedican a la tarea de enseñar, los profesores.

Como indica Montero (1996), el campo semántico es amplio (profesión, profesional, profesionalización, profesionalismo, profesionalidad, etc.) y dependiendo de su utilización-de quien los maneje, con qué finalidad, desde que perspectiva intelectual, con qué intereses-sus significados varían enormemente.

Con palabras similares, Darling-Hammond (2005) señala que la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma.

Esta idea de proceso, alejada del concepto tradicional y clásico de comparación con las profesiones más valoradas socialmente (abogacía, medicina, etc.), reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes.

Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, se demanda que los profesores actúen como guías del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso de aprendizaje.

Según manifiesta Pérez Gómez, (1998) la práctica profesional del docente es un proceso de acción y reflexión cooperativa, de indagación y experimentación, donde el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende.

Esta concepción del autor, invita a reflexionar sobre la verdadera identidad profesional del docente, a despojarse del *egocentrismo magisteril* y a practicar las competencias de un docente ávido de aprender de las experiencias de los niños y jóvenes; hacer de este

proceso de aprendizaje una tarea cooperativa y no un proceso dogmático y rígido como todavía se acostumbra en la educación tradicionalista.

En verdad se aprende mucho más de las experiencias que de la teoría o los aspectos técnicos, y que difícil resulta para los maestros el aceptar un consejo de otro profesional, y mucho menos de un estudiante, equivocadamente se piensa que ellos están en las aulas para aprender de nuestro cúmulo de conocimientos y escuchar la clase magistral que se da durante cuarenta y cinco minutos, cuando qué importante es contar con la opinión certera de un estudiante, cuando tiene dudas y quiere que sean solventadas en su momentos, cuando aporta con criterios valiosos en el tema dictado y además indica la manera en la que le gustaría recibir las clases. Que motivante para el docente contar con todo tipo de criterios, pues eso le ayuda a prepararse y continuar de una manera activa y participativa con el quehacer educativo institucional.

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

La capacitación en los niveles formativos se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores con el conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades necesarias para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases, escuela y comunidad escolar

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.

El hilo conductor de este proceso de cambio didáctico, es la problemática que genera la práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia. Siendo fieles a los postulados constructivistas, la utilización de situaciones problemáticas que enfrenta el docente en su práctica cotidiana.

Generalmente, el currículo de la capacitación docente puede ser analizado en cuatro principales áreas:

- Conocimiento fundamental de áreas docentes como: filosofía de la educación, historia de la educación, psicología educativa y sociología de la educación.

- Habilidades de evaluación del aprendizaje, apoyo en el estudio de su idioma, uso de tecnología para mejorar la enseñanza y el aprendizaje y ayudando a los estudiantes con necesidades especiales.
- Contenidos y métodos de conocimiento y habilidades, a menudo también incluyen maneras de enseñar y evaluar una asignatura particular, en cuyo caso esta área puede juntarse con la primera área.

Existe un creciente debate sobre este aspecto, debido a que ya no es tan necesario saber anticipadamente que tipos de conocimiento y habilidades necesitarán los educandos cuando entren a la vida adulta, se vuelve más difícil saber qué clase de conocimientos y habilidades deberían poseer los profesores.

Se pone énfasis cada vez más en habilidades transversales u horizontales, desarrollar competencias y habilidades sociales, las cuales cortan las ataduras de las asignaturas tradicionales y rigidez, poniendo tela de juicio la enseñanza tradicional y causando así malestar a los docentes de la vieja guardia resistentes al cambio.

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

Analizar la tarea educativa es tomar previsiones para acciones posteriores en diversos campos y en diversos ámbitos.

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

La actuación de los gestores en el sector educativo, permiten determinar que éste 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, el gestor educativo cumple con las siguientes actividades:

- 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.

El gestor educativo es quien define los objetivos a alcanzar, diseña los instrumentos o medios para lograrlos y recrea los principios y valores que orientan la acción institucional.

Con su dirección, liderazgo y gestión busca resultados eficientes mediante la implementación de estrategias para motivar, orientar e incentivar a los actores educativos en la realización de sus actividades y tareas.

Para ello promueve el trabajo en equipo, la toma de decisiones participativa, la autoevaluación y la reflexión sobre la acción para aprender y desaprender en un contexto de certezas e incertidumbres.

Un gestor educativo es el motor de la institución, el que compromete su accionar para el mejoramiento y transformación institucional, dando cara a los desafíos, cambios y políticas de la sociedad, a las demandas y necesidades de la comunidad y a las expectativas de los actores. Un gestor educativo es líder de la institución, de su proyecto educativo y, comprometido con el desarrollo y mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de su entorno.

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

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de

actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

La función docente, va mucho más allá de la formación académica y el cumplimiento de actividades de planificación y de la práctica docente, conlleva la formación en valores, el cumplimiento de la normativa legal vigente, respecto a los derechos y obligaciones que deben cumplir los estudiantes, las normas de convivencia social y la promoción de cultura de paz en la comunidad.

El ser docente, es una labor que requiere compromiso y vocación, que a través de ella se promueve la justicia social, la equidad de género, el respeto a la diversidad cultural y la inclusión a los estudiantes con capacidades diferentes, ésta a diferencia de otras profesiones mantiene una interacción positiva con las personas, es una profesión netamente humanista que se preocupa por el desarrollo psicológico, afectivo, cognitivo y social, por lo tanto, los docentes somos los llamados a encaminar al estudiante hacia el aprendizaje autónomo en base a su diversidad de conocimientos y aptitudes para desarrollar un conjunto de saberes, el mismo que debe ser promovido a través de la motivación y la seguridad que le brinde el docente al educando, ya que un docente que motiva positivamente al estudiante, seguramente obtendrá buenos resultados en el proceso de enseñanza.

Como se ve, el docente juega un papel decisivo en la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes del educando, por lo tanto, el docente debe aportar con todos sus saberes y formación axiológica en valores para que el estudiante se desenvuelva positivamente en la sociedad.

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

La familia juega un papel protagonista en el desarrollo de las personas ya que en ella se realizan los aprendizajes básicos para el desenvolvimiento autónomo en la sociedad.

Según Baumrind (1971), los padres difieren unos de otros en cuatro dimensiones fundamentales:

- Grado de control. Los padres que ejercen mucho control sobre sus hijos son los que tratan de inculcarles unos estándares. Este control lo pueden ejercer mediante la afirmación de poder (castigo físico, amenaza, etc.); la retirada de afecto (para expresar el enfado, decepción, etc.) o la inducción (hacer reflexionar al niño sobre el porqué de su acción y las consecuencias que ésta tiene)
- Comunicación padres-hijo. Los padres altamente comunicativos utilizan el razonamiento para obtener la conformidad del niño (explican el porqué del “castigo”, le piden opinión, etc.); mientras que los no comunicativos son los que no hacen estos razonamientos, los que acceden a los llantos de los niños o usan la técnica de la distracción.
- Exigencias de madurez. Los padres que exigen altos niveles de madurez a sus hijos son los que les presionan y animan para desempeñar al máximo sus cualidades. Los que no plantean retos acostumbran a subestimar las competencias del niño o piensan en dejar que “el desarrollo siga su curso”.

En este contexto, el rol que cumplen los padres de familia es elemental para la educación de sus hijos, puesto que los docentes les brindan las bases cognitivas, fomentan el trabajo en equipo, desarrollan las actitudes y habilidades dentro del aula, desarrollan una comunicación efectiva con los miembros de la comunidad educativa, fomentan valores; pero es función de los padres de familia brindarles un ambiente de comprensión, de cariño, de axiología en valores, un ambiente estable y de amor; solamente así se podrán conjugar los saberes dirigidos hacia la formación integral de los educandos.

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

La función estudiante cambia significativamente del modelo presencial a los ambientes de aprendizaje, pasando de ser un ente pasivo a un actor con un rol muy activo e importante.

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

- Responsables por el aprendizaje, mediante el cumplimiento de los objetivos propuestos, la presentación de actividades o tareas y respetando los derechos de las demás personas.



- Motivados por el aprendizaje, se siente interesado por su propio aprendizaje o por las actividades que lo conduzcan hacia su objetivo final, la motivación puede ser intrínseca y extrínseca dependiendo del factor personal, psicológico, familiar y escolar; es decir acorde a su autoestima y autovaloración y la valoración de los demás se estimulará para el desarrollo de su aprendizaje.
- Colaborativos: Están “abiertos” a escuchar las ideas de todas las personas, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

Este tipo de estudiantes son capaces de aplicar y transformar el conocimiento con el fin de resolver los problemas de forma creativa y son capaces de hacer conexiones en diferentes niveles.

Cuando existen estudiantes de calidad, entonces existen también docentes de calidad, ya que el proceso educativo tiene dos partes, y dependen la una de la otra para desarrollar de manera eficiente y eficaz el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Considero, que al ofertarse dentro de una institución educativa servicios de calidad en toda dimensión, es pertinente como docente concienciar en el joven la necesidad de aprovechar la oportunidad que le brinda la institución así mismo hacerle ver que el aporte personal que el sepa dar sería la clave para conseguir los objetivos propuestos.

El estudiante debe asumir su papel de agente transformador de la sociedad competitiva de hoy en día, comprender que su rol no es solamente acumular conocimientos, sino forjarse actitudes dignas de un ser humano donde se propicie valores esenciales que elevan la calidad como persona que forma parte de un conglomerado social diverso.

Debe asumir retos cada día tomando en cuenta que no importa cuántos obstáculos se presenten sino el deseo de desarrollar sus potencialidades, encaminarse a la consecución de sus metas. Se hace necesario entonces que los docentes seamos motivadores de los estudiantes, no castigadores, sino consejeros, acompañantes de ese largo caminar, amigos que a través de la convivencia y el ejemplo se pueda conseguir un joven que tenga ideales, sueños, estudiantes que vean en el centro educativo un lugar digno de pasar su tiempo no por obligación sino por afecto,

entonces se podría hablar de una verdadera educación para la vida, forjadora de la nueva sociedad.

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

El problema de los métodos de enseñanza ha sido y es una preocupación permanente de los pedagogos e investigadores en el ámbito educativo a nivel mundial. Las necesidades de la sociedad contemporánea demandan la utilización de métodos que propicien la asimilación consciente de los conocimientos y el desarrollo de habilidades, hábitos y capacidades creadoras del joven en formación.

Las capacidades creadoras se desarrollan mediante el aprendizaje que realizan los estudiantes en los diferentes niveles educativos, de ahí la importancia que tiene la utilización de métodos de enseñanza que promuevan la actividad cognoscitiva de los alumnos.

Dentro del currículo nacional, deben existir asignaturas correspondientes a diferentes áreas que permitan integrar lo tecnológico con lo administrativo y lo social, de tal forma que permita al estudiante actuar como lo hará una vez que esté egresado del plantel, resolviendo problemas en las diferentes esferas de actuación profesional.

Desde esta perspectiva el incremento del papel del estudiante en el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, se concreta en los objetivos y el contenido, lo que genera métodos de enseñanza-aprendizaje que tienen que ser fundamentalmente productivos, lo que constituye una regularidad de la didáctica contemporánea.

El estudiante como sujeto de su aprendizaje, es el que más actúa, hace y piensa, generando soluciones productivas y creativas. La contradicción profesión-ciencia, determina el grado de desarrollo de esos métodos y, de los objetivos a alcanzar así como de las habilidades a formar como parte del contenido; en consecuencia por último, de la evaluación a desarrollar.

## **1.3 Cursos de Formación**

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

La capacitación es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo de los individuos en el desempeño de una actividad.

La capacitación en la actualidad representa el mejor mecanismo para que las instituciones garanticen el cumplimiento de las funciones laborales del docente a nivel individual o grupal. A través de una capacitación organizada y con la participación activa de las autoridades educativas, que propicien espacios de desarrollo profesional, se logra:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

En este sentido, la capacitación docente es importante en todos los niveles y en distintas áreas, a fin de solventar problemas presentados en el proceso de enseñanza.

El tema de capacitación docente y actualización profesional es prioridad en todos los organismos públicos y privados que vienen propiciados como política estatal de todos los gobiernos, así como también de organismos internacionales como la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) que siempre pone interés en temas relacionados al desarrollo humano, de manera especial en la educación y su vinculación con otras ciencias como el arte por ejemplo, para a través de ella realizar eventos internacionales como: bienales de pintura, la Semana Internacional de la Educación Artística que se llevo a cabo en el año 2012, con el fin de hermanar a las naciones en base a la educación y expresión de sentimientos del alma.

La educación está vinculada con todas las ciencias de desarrollo humano – social y debe ser prioridad del docente estar preparado para el cambio, concretamente en nuestro país el Ecuador, se ve claramente como el docente debe tener un “perfil” con cualidades personales, psicológicas y académicas para ocupar una vacante publica en la docencia, entonces, es necesario que los docentes estén conscientes que el tema de “calidad educativa” hoy es un requerimiento que está íntimamente ligado con la profesionalización docente, además que debe propender hacia la investigación y la gestión, tomando en cuenta que el docente es un investigador innato y que solamente, contando con una formación muy especializada, valor moral y ética profesional, un profesorado competente y cualificado se podrá cambiar el sistema educativo.

El docente con verdadera vocación de servicio y ayuda al estudiante, está consciente que la capacitación le proporciona bienestar personal, pero sobre todo decide capacitarse por el bienestar de sus alumnos, el contexto y la comunidad en general, es decir la motivación más

grande que tiene, no es el ego personal y la admiración pública, sino son sus estudiantes que sabe que lo necesitan, pues hay que recordar que ellos “son nuestro producto” y a quienes formamos serán la mejor carta de presentación, ellos son el reflejo de lo que un docente es dentro y fuera del aula.

A través de la formación docente se quiere perfeccionar al profesorado en cuestiones epistemológicas, técnicas y didácticas que permitan un desarrollo profesional vinculado a la problemática emergente de su práctica cotidiana, este proceso no puede ser llevado de manera individual, sino mediante el trabajo en equipo y la delegación de funciones.

Los docentes como un grupo colegiado, deben preguntarse: para qué necesitan formarse, qué retos quieren enfrentar en su labor diaria, cuáles son sus aspiraciones profesionales, para en base a ellas dar respuestas claras a la sociedad que tanto espera en los docentes, ya que en la actualidad según los preceptos teóricos modernos en educación, se educa al niño y adolescente para la vida, con esto se deben asumir riesgos para tomar decisiones en el presente, pero conlleven hacia resultados positivos en el futuro.

Son muchas las razones que justifican la importancia de la capacitación docente, más como conclusión se dirá que la actualización y profesionalización docente es un proceso importante que requiere la participación activa de todos los actores de la comunidad educativa, es un proceso planificado que pretende lograr el trabajo en equipo, toma de decisiones y mejorar el nivel educativo institucional. Es una necesidad imperante de los profesionales de la educación, que no pretenden solamente el bienestar personal, sino de los estudiantes a su cargo.

A través de la capacitación docente se aporta al desarrollo y engrandecimiento del país, ya que son los indicados para formar a los nuevos agentes del cambio social.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

Al hablar de capacitación y actualización de conocimientos, siempre trae consigo sus desventajas, porque existe la negatividad al proceso de formación, sin embargo hay más ventajas que benefician a toda la comunidad educativa, las mismas que se presentan a continuación:

- Intercambiar experiencia pedagógica y didáctica dentro de una misma área, las personas que se capacitan comparten sus saberes y se ayudan mutuamente.
- Coordinar, complementar, y relacionar las materias impartidas en un mismo nivel, mediante la revisión de la programación curricular, discusión de contenidos en las asignaturas, programación de actividades conjuntas.
- Valorar nuestra acción docente y sus resultados, los docentes que se capacitan tienen otra mentalidad, y no tienen ningún temor en ser evaluados, sino más bien, ven a esta como una oportunidad para el cambio y el mejoramiento personal y profesional.
- Posibilita hacer comparaciones entre las unidades o áreas, propiciando la competitividad, pero no en el mal sentido, sino en la auto superación.
- Facilita la diversificación de criterios e información, un cuerpo colegiado capacitado e informado aporta con ideas claras, veraces e innovadoras.
- Ayuda a la adaptación del cambio, permitiendo generar una propuesta formativa innovadora que potencialice las capacidades de los estudiantes y utilice como punto de partida la valoración de las inteligencias múltiples.
- Asume riesgos que propongan nuevos retos, pero siempre partiendo la realidad y enrumbando a la institución hacia un puerto seguro.
- Facilita en el establecimiento la delegación de funciones a través de la generación de centros de responsabilidad en función de los resultados esperados.
- Trabajo en equipo y aceptación de responsabilidades, todo personal capacitado sabe trabajar en equipo aceptando las diferencias de los demás y respetando sus criterios y puntos de vista.
- Favorece en el establecimiento la motivación, cuando la capacitación está vista y entendida desde una perspectiva positiva, dejando de lado el ego personal, siempre será objeto de motivación de los demás compañeros.
- Favorece a la práctica docente y su repercusión en las aulas, ya que al compartir criterios con otros profesionales, y al estudiar a grandes científicos en el ámbito educativo siempre generará bienestar en el aula con sus estudiantes.
- Busca el equilibrio, favoreciendo la teoría con la práctica.

Y entre los más grandes inconvenientes que se pueden presentar están:

- La falta de apoyo institucional por parte de las autoridades educativas, pues si no existe la apertura y motivación de los altos mandos, difícilmente será una labor reconocida por las demás personas.

- La falta de presupuesto institucional, ya que el Gobierno Ecuatoriano dota de una partida presupuestaria anual para los establecimientos educativos, que en algunos casos no consta el rubro económico para la capacitación docente, es ahí donde debe intervenir el rector y vicerrector, conjuntamente con el colector del plantel para planificar y que conste dentro del presupuesto una cantidad para capacitación y actualización profesional.
- El ego personal, el egoísmo y la envidia de compañeros del plantel educativo, que en lugar de construir una nueva institución, logra destruir el cambio que con tanto esfuerzo se está logrando.
- El horario de trabajo y la ubicación geográfica de los docentes, que tienen que movilizarse de un lugar a otro, y que en la actualidad laboran ocho horas diarias de acuerdo a la normativa legal vigente.

Como se ha visto existen más ventajas que inconvenientes, entonces es hora que cada uno de los docentes del Ecuador, estén conscientes de la magnitud e importancia que tiene el estar bien capacitados.

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

Los cursos formativos requieren contar siempre con una planificación previa, la misma que proviene de las autoridades institucionales y gubernamentales para fomentar el desarrollo de los mismos de una manera sistemática y participativa.

Para desarrollar un curso de formación docente, es necesario partir de un diagnóstico que permita conocer las demandas del usuario, los recursos disponibles y la previsión de cualquier necesidad, luego definir los objetivos (generales y específicos), líneas de actuación, actividades formativas y las condiciones de participación de las mismas.

El segundo paso sería la difusión y a través de qué medios o canales, luego el desarrollo que sería la práctica de las actuaciones planificadas y finalmente la evaluación que tiene por objetivo encontrar dificultades, proponer situaciones de mejora y valorar el trabajo ejecutado.

Finalmente se elabora un informe escrito, el mismo que servirá como evidencia para las próximas experiencias de formación, y para justificar el trabajo realizado.

Entre los recursos a utilizarse están: capital humano, recursos materiales, tecnológicos, económicos y fuentes de financiamiento.

El éxito de un curso formativo está en la planificación y la participación activa de todos sus actores ya que estamos hablando de profesionales con formación académica en otras áreas, y que lo único que buscan es un fortalecimiento en el área pedagógica, que para muchos de ellos la han desempeñado de manera empírica. Se hace necesario que el maestro esté consciente de su papel de formador y de su labor frente a un grupo de jóvenes. .

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

La formación profesional y actualización de saberes, es fundamental en todas las áreas del conocimiento humano, pero de una manera especial en la educación, ya que un docente “forma mentes y corazones” mientras que, otros profesionales en distintas ramas no tienen la oportunidad de interactuar y aportar al engrandecimiento y desarrollo social y personal de niños y jóvenes valiosos, que a veces por asares del destino tienen que dedicarse a actividades negativas que mal forman su desarrollo.

Es importante que todos aquellos profesionales que se dedican a la actividad educativa sin poseer un título académico en docencia, busquen la manera de capacitarse en la rama, pues sin desmerecer el esfuerzo y los conocimientos de los profesionales, será complicado que conozcan de pedagogía, psicología, didáctica y currículo, legislación educativa, administración educativa, lo que dificultará el proceso de enseñanza – aprendizaje.

También se debe indicar que frente a los constantes y considerables cambios que se están dando a nivel nacional e internacional, es necesidad imperiosa que los docentes se vayan capacitando en el tema educativo y tecnológico a fin de motivar a los estudiantes su actuación en clase y propiciar un ambiente más dinámico y de confianza.

Como ya se ha mencionado en párrafos anteriores, al estudiante hay que formarlo para la vida, para asumir riesgos y realizar un cambio positivo en la familia y la sociedad, y todo ello se logra con ética profesional, la práctica de una escala axiológica de valores muy bien definida, con innovación y prospección y sobre todo con vocación de servicio y responsabilidad social hacia las demás personas.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**



## **Metodología**

### **2.1 Contexto**

La investigación se ha realizado en la Unidad Educativa “José Benigno Iglesias” de la provincia del Cañar, del cantón Biblián, de la parroquia urbana del mismo nombre a ocho docentes de género masculino de la sección nocturna quienes conforman el total del universo de estudio.

En este plantel educativo se ofertan el bachillerato unificado y el técnico en informática, mientras que en la sección diurna se ofrece el Bachillerato Técnico Agropecuario en la especialidad de Conservería.

Cabe indicar que todo el personal que labora en esta institución educativa son profesionales titulados en áreas distintas a la docencia, pero que sin embargo han participado en cursos de actualización docente, ofertados por el gobierno en unos casos, y en otros por cuenta propia.

El centro educativo en su sección nocturna, recibe en sus aulas a estudiantes de áreas rurales, ya que dichos jóvenes durante el día laboran en los diferentes negocios de la población.

### **2.2 Participantes**

La población considerada en la presente investigación han sido los profesores que trabajan en el área de bachillerato nocturno del Colegio “José Benigno Iglesias” coordinados por el Sr. Fabián Merchán Sacoto, responsable de la sección. Los docentes colaboraron sin ningún reparo, a excepción de un profesional que se negó rotundamente a prestar su contingente.

Los docentes investigados en su totalidad son casados, y se desempeñan como docentes a tiempo completo, sin carga horaria administrativa, cinco tienen nombramiento y dos son contratados, y en su totalidad dictan materias relacionadas a su área de formación profesional.

Lo expuesto se puede corroborar en las siguientes tablas estadísticas:

**Tabla N°1: Género**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Masculino	7	100
Femenino	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”  
**Autora:** Tello (2013).

La totalidad de docentes encuestados en la presente investigación pertenecen al género masculino, factor que difiere de la estadística nacional, puesto que en el Ecuador existe un total de 117. 823 mujeres que representan al 60% del magisterio nacional, lo que significa existe mayor presencia femenina que masculina en la labor docente.

**Tabla N°2: Estado civil**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Soltero	0	0
Casado	7	100
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”  
**Autora:** Tello (2013).

El 100% de los docentes encuestados son casados, factor que influye en el proceso de la enseñanza-aprendizaje ya que son responsables de cargas familiares y siempre estarán supeditados a requerimientos de índole familiar, esto también incide en su actualización y capacitación continua.

**Tabla N°3: Cargo que desempeña:**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Docente	7	100
Técnico docente	0	0
Docente en funciones administrativas	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”  
**Autora:** Tello (2013).

El 100% de los encuestados tienen su cargo de docente. Docentes que se dedican profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general o especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. La totalidad de encuestados actualmente están ejerciendo del área docente.

**Tabla N°4: Tipo de relación laboral**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	5	71
Contrato ocasional	2	29
Reemplazo	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo "José Benigno Iglesias"  
**Elaborado por:** Prof. Esthela Tello.

Del total de docentes encuestados el 71% manifiesta que el tipo de relación laboral es por nombramiento y el 29% tiene contrato ocasional, y al existir un gran porcentaje de docentes con nombramiento es positivo para la institución, ya genera mayor compromiso institucional en la ejecución de actividades encomendadas.

**Tabla N°5: Tiempo de dedicación**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiempo completo	7	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo "José Benigno Iglesias".  
**Autora:** Tello (2013).

Del total de docentes encuestados el 100% manifiesta que su tiempo de dedicación a la actividad docente es completo, lo que coadyuva a cubrir con las necesidades institucionales, ya que el docente cumple a cabalidad con su labor, pasa mayor tiempo con el estudiante, colabora con la corrección de tareas y participa en la planificación y ejecución de actividades institucionales, que son iniciativa de las autoridades institucionales.

**Tabla N°6: Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	7	100
No	0	0
No responde	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”  
**Autora:** Tello (2013).

El 100% de los docentes encuestados consideran que las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional. Por formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida y la totalidad de porcentaje de docentes investigados consideran que sus materias si tiene relación con la formación profesional.

**Tabla N°7: Cuantos años de servicio docente tiene usted.**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1	1	14
3	1	14
4	1	14
23	1	14
25	1	14
29	1	14
30	1	14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

Del total de docentes encuestados los años de servicio varían entre: 1,3,4,23,25 y 29 años, representados en un porcentaje de 14% cada uno, lo que indica relativamente que la necesidad de actualización profesional es inminente, pues al pasar del tiempo, se requiere contar con conocimientos actualizados y nuevas prácticas pedagógicas que beneficien a los estudiantes en todos los niveles educativos.

**Tabla N°8: Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico superior	1	14
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. Nivel)	5	71
Especialista (4 nivel)	1	14
Maestría (4 nivel)	0	0
PhD (4 nivel)	0	0
Otros	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”  
**Autora:** Tello (2013).

El 72% de encuestados respondieron que sus títulos más altos corresponden al tercer nivel en distintas ramas (licenciados, ingenieros, economistas, arquitectos, entre otros), el 14% educación secundaria, y otro 14 % con especialidad en educación, esto indica que no todo el personal se encuentra preparado en el ámbito educacional, por lo que debería ser iniciativa de la institución educativa propiciar espacios de actualización curricular y capacitación profesional, para aportar con criterios, intercambio de ideas y conocimientos mediante la técnica de trabajo en grupo y ejecución de un liderazgo transformacional, que motive mediante su conducta un cambio estructural.

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

### **2.3.1 Diseño del a investigación**

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexiste en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles.

Para Hernández (2006) la investigación-acción se produce como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de los rasgos típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio.

Tiene las siguientes características.

- Es un estudio transaccional/transversal puesto que se recogen datos en un momento único
- Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.
- Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

### **2.3.2 Métodos de investigación**

Dentro de los métodos utilizados en la presente investigación se encuentran:

**Método de observación directa:** Para Fernández – Ballesteros (1980) la observación es una técnica del método científico que supone una conducta reflexionada del observador, la misma que sirve para generar hipótesis, para su posterior comprobación. El empleo de este método siempre estará basado en la perspectiva del investigador, la misma que siempre es subjetiva y depende de la experiencia y los factores contextuales del área o sector investigado, para luego indicar si es positiva o negativa.

El empleo de este método, se da en las visitas realizadas a la institución educativa, para comunicar e informar las razones por las que se iba a realizar la aplicación de las encuestas, así como motivar a los docentes a que presten su colaboración.

**Método Inductivo:** El método inductivo es aquel que obtiene conclusiones generales a partir de casos particulares. En la investigación ha sido útil porque partiendo de hechos particulares permiten conocer la realidad concreta en la que se desenvuelven docentes y estudiantes, dando una visión objetiva de lo que acontece dentro de la institución.

**Método Deductivo:** El proceso deductivo permite observar un hecho, crear hipótesis para luego sacar una deducción de consecuencias, en la investigación realizada es importante porque luego de un análisis de la información recopilada se procede a deducir y emitir criterios fundamentados y acordes a los planteamientos fijados en la investigación.

**Método Analítico - Sintético:** Para González (1876) el método analítico hace referencia a la descomposición de las partes de un acontecimiento y en base a ello sintetizar o sacar el elemento fundamental del hecho, es decir partir hacia el elemento particular del problema. Este proceso ha permitido descifrar la información brindada por los investigados y comprender el estado en el que se encuentra la planta docente.

**Métodos Estadísticos:** La estadística es una ciencia que analiza la recopilación de datos con fines investigativos de una muestra representativa para en base a ellos obtener las respectivas conclusiones del fenómeno investigado.

Se ha utilizado en la realización de análisis de los datos para transformarlos en información y de allí extraer resultados, conclusiones y recomendaciones.

## **2.3 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.3.1 Técnicas de investigación**

Para poder obtener la información requerida que permitió el logro de los objetivos planteados en esta investigación, se aplicaron las siguientes técnicas: observación directa para analizar comportamientos de los encuestados, realizar una contextualización del estudiantado, de la planta física, y demás componentes del plantel educativo, y la encuesta facilitada por la Universidad Técnica Particular de Loja, la misma fue aplicada a los profesores del Colegio José Benigno Iglesias del Cantón Biblián y su objetivo central es conocer cuáles son las necesidades de formación y actualización docente.

Este cuestionario consta de 75 ítems aproximadamente, clasificados en diferentes aspectos y tienen una escala de valoración tipo Likert, ya que en su mayoría son cerradas.

Para la construcción del instrumento de investigación (cuestionario) se ha seguido el esquema elaborado en base al modelo presentado por B. Baldivian de Acosta (1991); citado por Bastidas (1997)

### Cuadro N°1: Elaboración del instrumento de investigación:

ETAPAS	PASOS
DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS Y DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Revisión y análisis del problema de investigación.</li><li>▪ Definición del propósito del instrumento.</li><li>▪ Revisión de bibliografía y trabajos relacionados con la construcción del instrumento.</li><li>▪ Consulta a expertos en la construcción de instrumentos.</li><li>▪ Determinación de la población.</li><li>▪ Determinación de los objetivos, contenidos y tipos de ítems del instrumento</li></ul>
DISEÑO DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Construcción de los ítems.</li><li>▪ Estructuración de los instrumentos.</li><li>▪ Redacción de los instrumentos.</li></ul>
ENSAYO PILOTO DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Sometimiento del instrumento a juicio de expertos.</li><li>▪ Revisión del instrumento y nueva redacción de acuerdo a recomendaciones de los expertos.</li><li>▪ Aplicación del instrumento a una muestra piloto.</li></ul>
ELABORACIÓN DEFINITIVA DEL INSTRUMENTO	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Impresión del instrumento</li></ul>

**Fuente:**B. Baldivian de Acosta (1991)

**Autora:** Tello (2013).

A través de este instrumento investigativo, se ha logrado la planificación ordenada y sistemática del cuestionario a ser aplicado en los docentes del Bachillerato del Colegio "José Benigno Iglesias" del Cantón Biblián, el mismo que ayuda a aplicarlo de la mejor manera, en forma clara y precisa, sin la divagación de conceptos ni oportunidad a la equivocación.

#### 2.3.2 Instrumentos de investigación

El cuestionario que fue aplicado en el presente trabajo investigativo tiene por título: "Necesidades de Formación Docente en el Bachillerato" cuyo formato fue facilitado por la Universidad Técnica Particular de Loja, el mismo que está compuesto por seis secciones: datos instituciones, información general del investigado, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto a la institución educativa y lo relacionado a la práctica pedagógica, cuyo objetivo es conocer y analizar las necesidades de capacitación y profesionalización docente a nivel nacional, para luego en base a los resultados proponer una alternativa de solución, que sería diseñar un curso de formación en la temática de interés de los docentes encuestados a fin de resolver la dificultad encontrada, .

Cada una de estas secciones aproximadamente cuenta entre cinco y diez preguntas, las mismas que pretenden conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes,



en decir en que ramas les gustaría capacitarse, encontrar un problema y plantear una solución.

Este instrumento investigativo es de tipo objetivo, es decir que en la mayoría de ítems sus respuestas son cerradas, lo que facilita la interpretación y el análisis de resultados. Entre las preguntas que pueden destacarse están: nombre de la institución educativa, figura del bachillerato institucional, nivel de formación académica de los participantes, tiempo de dedicación docente, áreas de interés para formación profesional, existe apoyo institucional para la capacitación docente entre otras.

El cuestionario fue aplicado a siete docentes de los diez que conforman el cuerpo docente del Bachillerato del Colegio "José Benigno Iglesias" del Cantón Biblián de la sección nocturna, quienes apoyaron al proceso de una manera dinámica y ordenada, excepto los demás compañeros que se negaron a participar, pues argumentaban que ya han participado en otras ocasiones, que no tienen tiempo, y que podría ser un instrumento de evaluación al docente por parte del Gobierno.

Luego de aplicar la encuesta se procedió a realizar la interpretación de porcentajes en el programa Microsoft Excel con formulas estadísticas para que los resultados sean fácilmente observables y fiables con su respectiva interpretación, obteniendo las siguientes conclusiones:

Los docentes del Colegio "José Benigno Iglesias" del Cantón Biblián están comprometidos con el desarrollo institucional, les gustaría capacitarse en temas educativos, pero no pueden por la dificultad del horario, por lo que sugieren se desarrollaran los cursos los fines de semana, creen que en la actualidad es importantísimo capacitarse por la necesidad de preparación continua y permanente, ya que esta es importante en su formación y desempeño profesional. Ellos asisten a los cursos de capacitación por el hecho de que les gusta capacitarse, y consideran que un curso para que sea interesante debe poseer aspectos técnicos y prácticos y así lograr mejores resultados.

En base a estos y otros criterios se desarrollará la propuesta formativa para los docentes, la misma que se describe a posteriori y está basada en las necesidades de formación diagnosticadas mediante la encuesta aplicada.

## 2.4 Recursos

### 2.4.1 Talento humano

Para la aplicación de los cuestionarios se contó con la colaboración del Coordinador de la sección Nocturna del Colegio “José Benigno Iglesias Toledo”, el señor Fabián Merchán, previa autorización del Señor Rector Arq. Pedro Palomeque, los docentes del Bachillerato quienes de manera desinteresada apoyaron desde el primer momento, aunque claro existió un profesional que se negó a proporcionar información, aduciendo que no disponía de tiempo y que en otras ocasiones ya había colaborado con estudiantes de distintas universidades, y mi persona en calidad de investigadora siguiendo las directrices proporcionadas por los docentes de la Universidad Técnica Particular de Loja.

### 2.4.2 Materiales

Los recursos materiales utilizados en el proceso investigativo son:

- Cuaderno
- Libros
- Esferos
- Hojas
- Copias
- Carpetas
- Computadora
- Proyector multimedia

### 2.4.3 Económicos

Nº	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
50	Copias	0.5	25.00
4	Marcadores	1.00	4.00
10	Esferos	0.25	2.50
10	Carpetas	0.30	3
1	Cinta	1.00	1.00
10	Papel periódico	0.25	2.50
		TOTAL:	38.00

**Autora:** Tello (2013).

Los recursos económicos invertidos en el proceso investigativo son valores aportados por quien se encuentra realizando la investigación, es decir de la estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, Esthela Tello.

## **2.5 Procedimiento**

La presente investigación, con el tema: “Diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes del Bachillerato del Colegio José Benigno Iglesias” se fundamenta en la propuesta presentada por la UTPL, misma que responde a las necesidades y exigencias del sistema educativo actual.

Para realizar la presente investigación, se ejecutaron los siguientes pasos:

En primer lugar se procedió a través de oficio a solicitar al Rector del plantel educativo se digne autorizar la realización del presente trabajo, para ello se adjunto la certificación de la Universidad emitida por la Mgs. Mariana Buele quien en su calidad de Coordinadora de la maestría justifica el proyecto investigativo y manifiesta la importancia del mismo anotando que a mas de ser requisito de carrera profesional, es un aporte para la institución.

Una vez obtenido el permiso respectivo de parte de los directivos, y en coordinación con el Sr. Fabián Merchán se procedió a reunir a los señores docentes con el objetivo de socializar el trabajo que se iba a realizar. El grupo de docentes demostraron interés en la propuesta comprometiéndose a brindar el contingente necesario.

Se procedió a realizar una investigación bibliográfica exhaustiva a fin de fundamentar bibliográficamente el trabajo investigativo, como sustento lógico de la propuesta a investigarse mismo que permitiría un enfoque claro sobre las necesidades formativas de los docentes, mas aun en esta época en el que el sistema educativo se encuentra atravesando cambios profundos ya que se le ve como el eje medular de la transformación social.

La Encuesta que se aplicó a los docentes del Colegio José Benigno Iglesias ha sido diseñada por la UTPL, estructurada en 44 preguntas cada una de ellas con diferentes ítems los que permiten auscultar las fortalezas y debilidades de la planta docente. Permitiendo de esta manera diseñar estrategias que permitan reforzar los aspectos positivos, y superar deficiencias, contribuyendo así al engrandecimiento de la entidad educativa y por ende al mejoramiento de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje.

Para la aplicación del instrumento de investigación se hizo necesario visitar la institución por varias ocasiones, debido a que para conversar con los profesores se debía esperar su tiempo libre, ya que como parte del reglamento no se puede interrumpir a los maestros mientras se encuentren dictando sus clases. Se hace necesario recalcar que la mayoría de docentes brindaron su apoyo proporcionando la información pertinente, demostrando el interés por capacitarse.

Una vez realizada la aplicación de las encuestas se procedió a tabular los datos e interpretarlos a fin de determinar cuál es la necesidad formativa de los docentes, para luego diseñar la propuesta de un curso de formación y finalmente redactar el informe final.

Al finalizar el proceso investigativo, puede decirse que: los docentes se sienten motivados por la capacitación y actualización profesional, les interesa los temas educativos, concretamente aquellos que están dentro de las teorías del aprendizaje, para responder de esta manera a los cambios que el Sistema Educativo de hoy exige, y también como una forma de crecimiento y enriquecimiento profesional, por lo que, se propone un curso de formación en la temática de interés de los docentes antes mencionada.

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

## DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de la aplicación de los cuestionarios a los docentes del Colegio “José Benigno Iglesias” sobre las Necesidades Formativas de los Docentes de Bachillerato se pueden llegar a los resultados:

### 3.1 Necesidades formativas:

El término necesidad hace referencia a alguna carencia que tienen las personas, y que intenta resolverla a través de algunas actividades o comportamientos que le permitan resolver su problema.

En el ámbito educativo, la necesidad formativa está vinculada con el desempeño de los docentes, es decir cuanto menor es el desempeño actual en relación al estándar o deseado, mayor es la necesidad formativa que se genera.

Por tanto el objetivo de cualquier análisis de necesidades es determinar los programas de formación necesarios para resolver los déficits en el desempeño laboral docente, tanto actuales como los que se prevé existan en un futuro en función de los posibles cambios que experimentará la institución educativa.

En este sentido, se analizan los siguientes resultados:

**Tabla Nº 13: Cargo que desempeña**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docente	7	100
Técnico docente	0	0
Docente en funciones administrativas	0	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

Todos los profesionales del plantel educativo investigado, cumplen con las funciones de docente, sin funciones administrativas, lo que posibilita una adecuada formación y capacitación profesional, pues al estar en contacto directo con los estudiantes es importante y urgente seguir actualizando conocimientos, en esta sociedad actual en la que los

estudiantes conocen de tecnología y el aparecimiento de nuevas temáticas, el docente no puede quedarse atrás, sino debe seguir superándose y enfrentando nuevos retos.

**Tabla N°14: Tiempo de dedicación**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiempo completo	7	100
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

El 100% de los docentes cumplen con la jornada laboral de ocho horas diarias, de acuerdo a la normativa de la Ley Orgánica de Educación Intercultural vigente, es decir, la jornada laboral es de tiempo completo, lo que dificulta el horario de capacitación para los docentes, pero fomenta mayor compromiso institucional y la necesidad de seguir actualizándose.

**Tabla N° 15: Años de bachillerato en los que imparte las asignaturas**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1º año de bachillerato	5	38
2º año de bachillerato	4	31
3º año de bachillerato	4	31
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

El 38% de docentes encuestados dicta asignaturas en el primer año de bachillerato, el 31% en el segundo y el 31% en el tercer año, lo que demanda mayor formación académica, puesto que los estudiantes entre 16 y 18 años tienen un criterio reflexivo y pensamiento crítico que expone ideas, pregunta y resuelve problemas, entonces, el docente debe estar preparado para solucionar las dificultades presentadas dentro del aula.

**Tabla N°16 Años de servicio docente**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1 año	1	14
3 años	1	14
4 años	1	14
23 años	1	14
25 años	1	14
29 años	1	14
30 años	1	14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

Del total de docentes encuestados los años de servicio son de 1,3,4,23,25 y 29 años, representados en un porcentaje del 14% cada uno. Los docentes que laboran en el colegio investigado en su mayoría llevan entre 10 a 28 años de servicio como docentes, lo que indica la necesidad eminente de capacitación y actualización profesional.

**Tabla N°17: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
A veces	4	57
Rara vez	1	14
Nunca	1	14
No responde	1	14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

Del total de docentes encuestados el 57% manifiestan que a veces los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente, el 14% dicen rara vez y el otro 14% no respondió a la pregunta. Se puede interpretar en apoyo que tiene los docentes por parte de los directivos de su institución no es considerable.



De acuerdo a esta información recolectada, se puede decir que, los docentes del plantel educativo si están interesados en un curso de capacitación docente sobre: teorías del aprendizaje, educación en valores, métodos y recursos didácticos, pero no cuentan con el apoyo de las autoridades educativas institucionales.

Hace falta pues motivación por parte de las autoridades, y el deseo de diseñar y gestionar proyectos de capacitación y actualización docente, conocemos que los supervisores o asesores pedagógicos cuando se les solicita, se hacen presente en las instituciones educativas con la temática requerida.

### 3.2 Análisis de la formación

Se debe partir del hecho de que la formación docente apunta hacia la mejora de la calidad de la enseñanza, encamina hacia la consecución de las metas y responde a la misión para la cual fue creada una institución educativa, asegura que uno de los actores del proceso de aprendizaje el docente es el agente de cambio con ideas transformadoras, que forma parte de un proyecto político y técnico que busca la excelencia en el campo educativo pues este siempre ha sido considerado como un eje de avance y desarrollo de todos los pueblos.

#### 3.2.1 . La persona en el contexto formativo

El contexto formativo actual exige del profesional de la educación análisis y reflexión sobre el papel que está desempeñando, tomando en cuenta el nivel laboral en el que se desarrolla, esto es el tipo de bachillerato en el que presta su contingencia. La formación profesional debe ser continua y general si se encuentra en el BGU (Bachillerato General Unificado); y si es un docente técnico la exigencia es mayor por que debe ser un experto en las ramas de la oferta formativa, debido a que en el nivel técnico se conjuga la práctica con la teoría ya que el producto que se ofrece a la sociedad debe ser un bachiller proactivo, llsto para introducirse en la sociedad moderna.

**Tabla N° 18: En lo relacionado al análisis de la persona**

Ítems	1		2		3		4		5		No contes ta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1 Analiza los elementos del currículo propuesto para el	0	0.0	1	14	1	14	3	43	2	29	0	0.0	7	100

bachillerato														
2 Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0.0 0	0	0.0 0	3	43	2	29	2	29	0	0.0 0	7	10 0
3 Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito escalafón derechos y deberes...)	0	0.0 0	1	14	2	29	2	29	2	29	0	0.0 0	7	10 0
4 Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato	0	0.0 0	2	29	2	29	3	43	0	0.00	0	0.0 0	7	10 0
5 Analiza el clima organizacional de la estructura institucional. (Motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0.0 0	0	0.0 0	0	0.00	7	100	0	0.00	0	0.0 0	7	10 0
6 Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el / los directivos /de la institución educativa.	1	14	2	29	1	14	2	29	1	14	0	0.0 0	7	10 0
7 Conoce las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.	0	0.0 0	4	57	0	0.00	1	14	2	29	0	0.0 0	7	10 0
8 Describe las funciones y cualidades del tutor.	0	0.0 0	0	0.0 0	1	14	4	57	2	29	0	0.0 0	7	10 0
9 Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0.0 0	1	14	2	29	2	29	2	29	0	0.0 0	7	10 0
10 Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0.0 0	1	14	4	57	2	29	0	0.00	0	0.0 0	7	10 0
11 Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.	0	0.0 0	1	14	1	14	3	43	2	29	0	0.0 0	7	10 0
12 desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.	0	0.0 0	0	0.0 0	1	14	4	57	2	29	0	0.0 0	7	10 0
13 Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0.0 0	2	14	4	43	1	14	0	0.00	0	0.0 0	7	10 0
14 Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	14	2	29	3	43	0	0.00	1	14	0	0.0 0	7	10 0
15 Conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje,	0	0.0 0	2	29	2	29	2	29	1	14	0	0.0 0	7	10 0

el aula como grupo...)														
16 Mi formación en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.	0	0.00	1	14	2	29	3	43	1	14	0	0.00	7	100
17 Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.	0	0.00	1	14	2	29	3	43	1	14	0	0.00	7	100
18 En formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, Dadas las diferentes características étnicas del país.	0	0.00	2	29	1	14	4	57	0	0.00	0	0.00	7	100
19 Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	0	0.00	2	29	3	43	2	29	0	0.00	0	0.00	7	100
20 Mi expresión oral y escrita, es la adecuada porque los estudiantes comprendan la asignatura impartida.	0	0.00	0		1	14	4	57	2	29	0	0.00	7	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”

**Autora:** Tello (2013).

### 1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato

El 43% de los encuestados consideran importante analizar los elementos del currículo, el 29% consideran su importancia en un rango 5, el 14% está en un rango 3 y el otro 14% está en rango 2. El analizar el currículo es importante porque tiene como objetivo determinar si un estudiante ha adquirido globalmente los conocimientos necesarios para superar cada uno de los bloques curriculares y así acabar los estudios en un tiempo razonable.

### 2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)

El 43% de los docentes encuestados en un rango de 3 consideran que analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...), el 28% se encuentra en el rango 4, y el otro 28% en un rango 5. Los docentes encuestados si consideran importante analizar los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza que se encuentran relacionados con la inteligencia, personalidad, clima escolar, aspectos que favorecen el proceso de enseñanza – aprendizaje, y así cumplir con los objetivos de aprendizaje propuestos.

**3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito escalafón derechos y deberes...)**

El 29% de los docentes encuestados manifiestan que es importante conocer el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) (ámbito, escalafón, derechos y deberes) por lo que se encuentra en un rango 5, el otro 29% está en el rango 4, otro 29% está en un rango 3 y un 14% está en el rango 2. El proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI es importante conocerlo para cumplir con las obligaciones y conocer los derechos de los docentes, para un mejor desempeño laboral dentro de las instituciones educativas.

**4. Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato**

Del total de docentes encuestados el 43% coloca en un rango 4 el analizar los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, el 29% está en rango 3, y otro 29% está en un rango 2. Un alto porcentaje de los docentes que perteneces al bachillerato del colegio "José Benigno" si analizan los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato, factor positivo para el aprendizaje de los educandos.

**5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional. (Motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)**

Del total de docentes encuestados el 100% indica que analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo).

**6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el / los directivos /de la institución educativa.**

Del total de docentes encuestados el 19% manifiesta en un rango de 4 que conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa, el otro 29% está en rango 2, el 14% se encuentra en un rango 3, el otro 14% está en un rango 5 y otro 14% está en rango 1, lo que facilita el desempeño laboral del personal docente y la colaboración para ejecutar trabajo en equipo.

**7. Conoce las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta que conoce las herramientas/ elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, entendiendo que la planificación es un proceso metódico y organizado que se ejecuta en base de actividades y sus responsables, para conseguir un objetivo propuesto, es un proceso que ayuda a la toma de decisiones con implicaciones a futuro.

**8. Describe las funciones y cualidades del tutor.**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta que describe las funciones y cualidades del tutor, lo que indica que en este establecimiento se ejecutan las tutorías, pieza clave para el proceso de aprendizaje efectivo, ya que en este proceso se analizan las características individuales de los estudiantes, su bajo rendimiento, sus carencias afectivas, sociales, entre otras.

**9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula**

Del total de docentes encuestados el 29% manifiesta en un rango de 5 que conoce técnicas básicas para la investigación en el aula, el 29% está en rango 4, otro 29% está en un rango 3 y el 14% se encuentra en un rango 2, demostrando de esta manera, que los docentes si saben de investigación y es necesario aplicarla con mayor constancia y organizadamente.

**10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 3 que conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, el 29% está en rango 4, y un 14% se encuentra en un rango 2. La población encuestada en la presente investigación, en un alto porcentaje conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal para poder aplicarlo en el aula.

**11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente.**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta en un rango de 4 que conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, aunque debería cumplirse este porcentaje en un 100% ya que hoy en día es indispensable que el docente sepa de informática para llevar de mejor manera la tarea docente.

**12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 5 que desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos y el 43% está en rango 4. Entendiendo que la motivación personal, es un instrumento que permite mejorar un comportamiento o una actitud en beneficio de las demás personas.

**13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 3 que conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante, factor positivo para reconocer las diferencias personales y la inclusión para proporcionar una educación individualizada e integral que favorezca al desarrollo físico y mental.

**14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta en un rango de 2 que plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes), que es un factor institucional de desarrollo muy importante, pero como se nota, en el plantel educativo investigado los docentes no se involucran totalmente con los proyectos educativos de la institución.

**15. Conoce la incidencia de la interacción profesor – alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)**

Del total de docentes encuestados el 29% manifiesta en un rango de 4 que conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)el otro 29% está en rango 3, el otro 29% está en rango 2 y el 14% se encuentra en un rango 5. Es decir los docentes están conscientes de la importancia que tiene la interacción profesor – alumno en el proceso de aprendizaje, anotando que la comunicación debe estar basada en el diálogo efectivo basado en el respeto, en el intercambio positivo de sentimientos, pensamientos y emociones.

**16. Mi formación en Tic, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta que su formación en las TIC, le permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes.

**17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes.**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta en un rango de 4 que percibe con facilidad problemas de los estudiantes, esto permite que el proceso de enseñanza y aprendizaje se de de mejor manera.

**18. En formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, Dadas las diferentes características étnicas del país.**

Del total de docentes encuestados el 57% en un rango de 4 indica que la formación académica que recibió es la adecuada para trabajar con estudiantes, anotando que dadas las diferentes características étnicas del país, esto es muy importante por la amplia diversidad que existe.

**19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.**

Los docentes encuestados manifiestan en un 43% que si planifica, ejecuta y da seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos de su plantel, generando resultados positivos en la enseñanza.

**20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada porque los estudiantes comprendan la asignatura impartida.**

El 57% de docentes consideran que su expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida.

**3.2.2 La organización y la formación**

Es importante que el proceso de formación y capacitación docente se lo realice en base a una planificación y organización previamente establecida, para alcanzar los objetivos propuestos en la institución educativa. Así mismo debe ser política de las autoridades institucionales el promover la formación docente dentro de la institución educativa, ya que son las indicadas para diseñar, programar y ejecutar cursos de capacitación que beneficie a todo el personal docente, ya que mientras más capacitados está el profesional, mayores serán las oportunidades de aportar con criterios pedagógicos y didácticos hacia el engrandecimiento institucional.

**Tabla N° 19. En lo relacionado al análisis de la tarea organizacional.**

Ítems	1		2		3		4		5		No contes ta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
21 Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es más fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.	0	0.00	0	0.00	3	43	4	57	0	0.00	0	0.00	7	100
22 La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.	0	0.00	1	14	1	14	5	71	0	0.00	0	0.00	7	100
23 Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.	0	0.00	1	14	1	14	3	43	2	29	0	0.00	7	100
24 El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	0	0.00	0	0.00	3	43	4	57	0	0.00	0	0.00	7	100
25 Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas.	0	0.00	0	0.00	2	29	2	29	3	43	0	0.00	7	100
26 Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (Altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo).	0	0.00	1	14	3	43	3	43	0	0.00	0	0.00	7	100
27 Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de acuerdo a una educación especial e inclusiva.	0	0.00	2	29	3	43	1	14	1	14	0	0.00	7	100
28 Realiza la planificación macro y micro curricular (Bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0.00	1	14	1	14	4	57	1	14	0	0.00	7	100
29 Considera que los	0	0.00	1	14	2	29	0	0.00	4	57	0	0.00	7	100



estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.		0									0		0	
30 Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.	0	0.0 0	0	0.0 0	3	43	3	43	1	14	0	0.0 0	7	10 0
31 Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.	1	14	0	0.0 0	2	29	0	0.00	4	57	0	0.0 0	7	10 0
32 Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).	0	0.0 0	1	14	3	43	2	29	1	14	0	0.0 0	7	10 0
33 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0	0.0 0	0	0.0 0	2	29	4	57	1	0.00	0	0.0 0	7	10 0
34 Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	14	1	14	2	29	3	43	0	0.00	0	0.0 0	7	10 0
35 Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...).	0	0.0 0	3	43	1	14	2	29	1	0.00	0	0.0 0	7	10 0

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo "José Benigno Iglesias"

**Autora:** Tello (2013).

**21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es más fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución.**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 4 que cuando se presentan problemas de los estudiantes, les es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución, esto genera confianza entre profesor-alumno y favorece al proceso de enseñanza - aprendizaje.

**22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.**

El 72% de docentes encuestados indican que la formación profesional recibida, les permite orientar el aprendizaje de sus estudiantes, comprendiendo que el aprendizaje es un proceso mediante el cual se adquiere o modifica actitudes, comportamientos, conocimientos o valores que son producto de la observación, la experiencia, y la instrucción adecuada y oportuna brindada por sus docentes.

**23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes.**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta en un rango de 4 que en su planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de los estudiantes, factor importante que afirma la teoría cognoscitiva de David Ausubel, quien dice que para que se dé un aprendizaje significativo debe existir una relación sustancial entre la nueva información y aquella que está presente en la estructura cognoscitiva.

**24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.**

El 57% de docentes manifiesta que el proceso evaluativo que lleva a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, premisas que favorecen al desarrollo estudiantil, puesto que se aplica solamente una evaluación sumativa, como en muchos casos suele realizarse se está perjudicando al estudiante, sin darle la oportunidad de que crezca como persona y aporte con nuevos criterios.

**25. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas.**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta en un rango de 5 que como docente evalúa las destrezas con criterio de desempeño propuestas en sus asignaturas, el 28% está en rango 4 y el otro 29% está en un rango de 3. Los profesores del colegio “José Benigno” que trabajan en el área de bachillerato en su mayoría como docentes evalúan las destrezas con criterio de desempeño propuestas en sus asignaturas, eso permite logran mejores resultados en sus estudiantes.

**26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (Altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo – ciego, intelectual, mental, físico – motora, trastornos de desarrollo).**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta en un rango de 4 que identifica a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo), y este factor favorece al desarrollo educativo institucional, ya que al identificar necesidades especiales de estudiantes permite generar una educación inclusiva, tal como sugiere el mandato de la Ley Orgánica de Educación en su artículo 340.

**27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de acuerdo a una educación especial e inclusiva.**

El 43% de los docentes del bachillerato del Colegio "José Benigno Iglesias" indican que cuando tiene estudiantes con necesidades educativas especiales, sus planificaciones realiza de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva, esto demuestra el profesionalismo y humanismo de este cuerpo docente.

**28. Realiza la planificación macro y micro curricular (Bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)**

El 57% de encuestados manifiesta en un rango de 4 que realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...), y precisamente que la presencia de una correcta planificación en el proceso educativo, hace que se logren resultados positivos y se puede identificar que si los docentes investigados si lo hacen.

**29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 5 que considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje, el 29% está en rango 2, y el 14% se encuentra en un rango 3, esto ayuda a que los docentes asuman el papel de mediador tal como se lo hace en la educación actual.

**30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.**

El 43% de docentes indican en un rango de 4 de la escala de valoración que describe las principales funciones y tareas de profesor en el aula, esto permite desarrollar las actividades de educación de manera ordenada.

**31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 5 que elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, el 29% está en rango 3, y el 14% se encuentra en un rango 1. Los docentes encuestados manifiestan en un alto porcentaje que elaboran pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, esto permite determinar el nivel de conocimientos que tienen sus alumnos, las mismas que deben ser planificadas con un banco de preguntas que permitan desarrollar el pensamiento lógico y crítico de sus estudiantes, ya que las preguntas

que miden solamente saberes conceptuales están fuera de los parámetros educativos de calidad.

**32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos).**

Los docentes encuestados en un 43% manifiestan que utilizan adecuadamente los medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos), y esto ayuda a que la práctica docente se genere de una manera positiva, dinámica y actualizada.

**33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.**

El 57% de docentes encuestados diseñan programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas, eso permite que exista orden y una adecuada planificación curricular, lo que garantiza el compromiso docente con la institución y la vocación de trabajo con sus alumnos.

**34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta en un rango de 4 que aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario), factor permite analizar las realidades individuales de los educandos y en base a ello corregir errores, mejorando así el proceso de enseñanza.

**35. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...).**

Del total de docentes encuestados el 43% manifiesta en un rango de 2 que analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa), el 29% está en rango 4, el 14% se encuentra en un rango 5 y el otro 14% está en un rango 5, esto permite conocer el área y las funciones que tienen cada uno de los departamentos del sistema educativo.

### **3.2.3 La tarea educativa**

La tarea educativa hace referencia a las actividades directamente relacionadas con la práctica pedagógica de los docentes, a través de ella se puede detectar el nivel de cumplimiento en la planificación de actividades y sobre todo la vocación de los profesionales

en educación para ejecutar de una manera efectiva y eficaz el proceso de enseñanza – aprendizaje.

**Tabla N° 20: En lo relacionado a la tarea educativa**

	1		2		3		4		5		No contesta		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0.00	0	0.00	3	43	3	43	1	14	0	0.00	7	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorios y talleres	0	0.00	1	14	2	29	3	43	1	14	0	0.00	7	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0.00	2	29	1	14	4	57	0	14	0	0.00	7	100
39. Utiliza verdaderamente la técnica expositiva	0	0.00	0	0.00	5	71	1	14	1	14	0	0.00	7	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0.00	0	0.00	3	43	4	57	0	0.00	0	0.00	7	100
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0.00	0	0.00	3	43	4	57	0	0.00	0	0.00	7	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0.00	0	0.00	2	29	4	57	1	14	0	0.00	7	100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0.00	0	0.00	3	43	1	14	3	43	0	0.00	7	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0.00	0	0.00	3	43	3	43	1	14	0		7	100

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”

**Autora:** Tello (2013).

**36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente**

El 43% de docentes diseña planes de mejora de la propia práctica docente. Los planes de mejora de la propia práctica docente hacen que el proceso de enseñanza aprendizaje se pueda desarrollar adecuadamente, los docentes de la presente investigación manifiestan si hacerlo en un rango medio-alto.

**37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres**

Del total de docentes encuestados el 43% diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres, lo que permite que se desarrolle un proceso de enseñanza efectivo.

**38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación del a asignatura y del profesor)**

El 57% de docentes encuestados diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación del a asignatura y del profesor). La autoevaluación docente permite que este mejore o corrija errores que se pueden presentar a los largo de su práctica profesional, factor positivo para un desempeño laboral de calidad.

**39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva**

Del total de docentes encuestados el 72% manifiesta en un rango de 3 que utiliza adecuadamente la técnica expositiva. El utilizar adecuadamente la técnica expositiva, permite presentar correctamente los contenidos a los estudiantes para que estos puedan asimilarlos y formen parte de los conocimientos.

**40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura**

El 57% de docentes valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura, factor que les ayuda a corregir errores y mejorar su didáctica de enseñanza.

**41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje**

Del total de docentes encuestados el 57% manifiesta en un rango de 4 que utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje. Utilizar recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de

aprendizaje es importante ya que estos se convierten en un apoyo de enseñanza y los docentes del plantel lo hacen en un rango alto-medio.

**42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente**

El 57% de docentes manifiesta en un rango de 4 que el uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en su práctica docente, que se debe aplicar a diario, ya que ayuda al estudiante a generar soluciones a los problemas detectados en distintos ámbitos de su personalidad, como puede ser: psicológico, social, efectivo, y cognitivo.

**43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes**

Del total de docentes encuestados el 43% diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, factor positivo que ayuda a desenvolverse con mayor facilidad dentro de la sociedad y la política a fin de generar un cambio de conciencia y actitud.

**44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación**

El 43% de encuestados plantea objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación, tal como lo sugiere el formato presentado por el MINEDUC a fin de mejorar la calidad de enseñanza de los docentes y potenciar de una mejor manera el aprendizaje de los educandos.

**4.2.4 Los cursos de formación**

**Tabla N° 21: Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	86
No	0	0
No responde	1	14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

El 86% de los docentes encuestados manifiestan que si consideran importante seguir capacitándose en temas educativos y el 14% no responde. La capacitación continua permite al docente mantenerse actualizado sobre cada uno de los temas que se elija y es esta caso los docentes de bachillerato del colegio “José Benigno Iglesias” muestran un gran interés por seguir participando en cursos relacionados al área de educación.

**Tabla N°22: Cómo le gustaría recibir la capacitación**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Presencial	0	0
Semipresencial	5	71
A distancia	1	14
Virtual por internet	1	14
No responde	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

Del total de docentes encuestados al 72% le gustaría recibir capacitaciones semipresenciales, un 28% dicen que desean que sea presencial, lo que facilita una mayor interacción y participación con todos los integrantes.

**Tabla N° 23: Si prefiere cursos “presenciales” o “semipresenciales”, en que horarios le gustaría recibir la capacitación**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
De lunes a viernes	1	14
Fines de semana	4	57
No responde	2	29
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

El 57% de los docentes encuestados que prefieren cursos “presenciales” o “semipresenciales”, les gustaría capacitarse los fines de semana, el 29% no respondió a la pregunta y un 14% prefieren capacitarse de lunes a viernes.



**Tabla N° 24: En que temáticas le gustaría capacitarse**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía Educativa	1	7
Teorías de aprendizaje	2	14
Valores y educación	2	14
Métodos y recursos didácticos	2	14
Políticas educativas para la administración	1	7
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	21
Formación en temas de mi especialidad	1	7
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	7
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	7
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo "José Benigno Iglesias".  
**Autora:** Tello (2013).

Los temas en los que quisieran ser capacitados los docentes son: 21% Temas relacionados con las materias a su cargo, 7% Pedagogía Educativa, 14% Teorías de aprendizaje, 14% Valores y educación, 14% Métodos y recursos didácticos, 7% Políticas educativas para la administración, 7% Formación en temas de mi especialidad, 7% Nuevas tecnologías aplicadas a la educación, 7 % Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos.

**Tabla N° 25: La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	1	14%
No	5	71%
No responde	1	14%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo "José Benigno Iglesias".  
**Autora:** Tello (2013).

Del total de docentes encuestados el 72% manifiesta que la institución en la que labora, no ha propiciado cursos en los últimos dos años, un 14% si lo hace y un 14% no respondió a la interrogante. De los cursos impartidos la mayoría hacen referencia a cursos que ha dictado el estado y directamente el colegio no tiene muchos. Lo que si tiene es la autorización para asistir a cada una de las capacitaciones que el ministerio de educación realiza con la finalidad de actualizar sus conocimientos.

**Tabla N°26: Que aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/ capacitación:**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aspectos Teóricos	0	0
Aspectos Técnicos/prácticos	2	29
Ambos	5	71
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

El 71% de los docentes encuestados consideran importante la combinación de aspectos técnicos y prácticos para el desarrollo de un curso o capacitación y el 29% solo los aspectos técnicos. La mayoría de los docentes encuestados del área de bachillerato consideran de las capacitaciones se debe dar tomando en cuenta aspectos técnicos y prácticos, para lograr mejores resultados.

**Tabla N° 27: En la actualidad conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación**

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	0	0%
No	7	100%
No responde	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

Del total de docentes encuestados el 100% manifiesta que en la actualidad no conoce si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación. La totalidad de los docentes encuestados dicen no conocer la existencia de proyectos que se estén dando dentro del colegio “José Benigno Iglesias”.

**Tabla Nª28: En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizarán en función de:**

<b>OPCIONES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Áreas de conocimiento	1	14
Necesidades de actualización curricular	1	14
Leyes y reglamentos	0	0
Asignaturas que usted imparte	1	14
Reforma curricular	0	0
Planificación y programación	0	0
No responde	4	57
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del Centro Educativo “José Benigno Iglesias”.  
**Autora:** Tello (2013).

El 57% de los docentes encuestados no respondieron a la encuesta sobre que cursos se estén desarrollando, el 14% manifiesta que estos se realizarán basados en función de las áreas de conocimiento, otro 14% corresponde a asignaturas que usted imparte y el 14% hace referencia las necesidades de actualización curricular. La mayoría de los docentes manifiestan que los cursos que se están realizando o están en proyecto se relacionan a áreas del conocimiento.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACION**

## **CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

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

Capacitación sobre teorías del aprendizaje y su aplicación en el proceso de enseñanza para los docentes del bachillerato del Colegio “José Benigno Iglesias”.

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

De acuerdo al interés de los docentes encuestados, la modalidad del curso de capacitación será semipresencial, esto es los fines de semana (sábado y domingo) con una duración de 60 horas, las mismas que serán distribuidas en los meses de enero y febrero de 8h00 a 12h00.

### **4.3 Objetivos:**

#### **Objetivo General:**

- Capacitar al personal docente del bachillerato del Colegio “José Benigno Iglesias” sobre teorías del aprendizaje, mediante la ejecución de talleres dinámicos para generar una visión educativa transformadora que coadyuve al desarrollo holístico del estudiantado.

#### **Objetivos Específicos:**

- Difundir las principales teorías del aprendizaje que han coadyuvado al desarrollo de la educación en base a un sustento teórico con diversidad de criterios científicos que permitan establecer semejanzas y diferencias dentro del proceso educativo.
- Generar en los docentes un cambio de actitud que beneficie al desarrollo holístico de los estudiantes, propendiendo a una educación de calidad basada en las diferencias individuales y la diversidad de criterios.
- Concienciar en los docentes la necesidad de capacitarse continuamente, a fin de estar acorde a los requerimientos educativos actuales.

#### **4.4 Dirigido a:** Docentes del bachillerato del Colegio “José Benigno Iglesias”

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

El curso de capacitación está dirigido a los profesionales correspondientes al nivel tres, que poseen un nivel de experiencia superior a los cinco años y pueden desarrollar aspectos especializados como el diseño de material didáctico, programación de cursos para sus estudiantes.

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

Experiencia laboral en educación.

Conocimientos teóricos sobre el área de trabajo.

Laptop y flash memory.

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

El curso de formación docente responderá a las dificultades/necesidades que presentan los docentes encuestados del Colegio “José Benigno Iglesias”, el mismo que tiene por objeto dar respuesta a los inconvenientes detectados del diagnóstico realizado.

Se ha realizado un diagnóstico previo, el que indica el área de interés de capacitación y actualización docente, del que se deduce que los docentes del Bachillerato del plantel educativo investigado prefieren capacitarse en teorías del aprendizaje, para comprender de mejor manera el proceso de evolución del sistema educativo, y así aportar de mejor manera en la construcción de aprendizajes de los estudiantes hasta cumplir con los requerimientos educativos actuales.

Las teorías del aprendizaje pretenden describir los procesos mediante los cuales los seres humanos aprenden y ayudan a controlar el comportamiento humano, elaborando a su vez estrategias de aprendizaje y tratando de explicar cómo los sujetos acceden al conocimiento. Su objeto de estudio se centra en la adquisición de destrezas y habilidades en el razonamiento y en la adquisición de conceptos.

En la actualidad, las teorías vigentes son las siguientes:

- Teorías asociativas, o del condicionamiento. Están basadas en el esquema estímulo-respuesta y refuerzo-contigüidad.
- Teoría funcionalista. Conciben el aprendizaje como el proceso adaptativo del organismo al medio mediante una serie de actividades psíquicas o funciones dinámicas.
- Teorías estructuralistas. Explican el aprendizaje como una cadena de procesos interrelacionados dirigidos a las formaciones de estructuras mentales.
- Teorías psicoanalíticas. Basadas en la psicología freudiana, han influido en las teorías del aprendizaje elaboradas por algunos conductistas como la teoría de las presiones innatas.
- Teorías no directivas. Centran el aprendizaje en el propio yo y en las experiencias que el individuo posee.
- Teorías matemáticas, estocásticas. Se basan fundamentalmente en la utilización de la estadística para el análisis de los diferentes estímulos (principalmente sociales) que intervienen en el aprendizaje. Son muy numerosos los estudios en este campo.
- Teorías centradas en los fenómenos o en áreas y clases particulares de comportamiento, tales como curiosidades, refuerzo, castigo, procesos verbales, etc. Esta tendencia junto a las matemáticas ha adquirido un gran impulso en la actualidad.

De esta manera, es importante que todos los docentes en los distintos niveles educacionales conozcan el origen y la evolución de las teorías del aprendizaje a través del tiempo, para aportar con estrategias innovadoras en la construcción del aprendizaje de los estudiantes.

Se ha escogido esta temática a fin de mejorar la pedagogía existente en el plantel educativo; es una aportación científica dirigida a la práctica docente, a fin de mejorar el modelo de enseñanza de los docentes del bachillerato en la sección nocturna.

Se tomará en cuenta aquellas teorías de aprendizaje que van desde el conductismo hasta la educación social, pues hay psicólogos conductistas que han producido una gran cantidad de investigaciones dirigidas a comprender como se crean y se mantienen las diferentes formas de comportamiento, cuyos estudios se han centrado en las siguientes premisas:

- Las interacciones que preceden al comportamiento, tales como el ciclo de la atención o los procesos perceptuales.
- Los cambios en el comportamiento mismo, tales como la adquisición de habilidades.
- Las interacciones que siguen al comportamiento, como los efectos de los incentivos o las recompensas y los castigos, y
- Las condiciones que prevalecen sobre la conducta, tales como el estrés prolongado o las carencias intensas y persistentes.

Hasta llegar a teorías constructivistas que pretende desarrollar el ambiente propicio para que los educandos se preparen a enfrentar situaciones diversas de la vida real, se sostiene que si un aprendiz puede resolver problemas, estará mejor preparado para aplicar sus conocimientos a situaciones nuevas y cambiantes.

A través del aprendizaje y sus teorías, se pretende: generar un cambio en la conducta del aprendiz, el mismo que no es observable directamente y se lo logra de acuerdo a la práctica permanente.

Las variables que son tomadas en el proceso de aprendizaje son: internas y externas, entre las internas podría sub clasificarse a aquellas que dependen netamente del educando como por ejemplo: factor familiar, cognitivo, procedimental, entre otros; y en el aspecto externo, se puede tomar en cuenta: al docente, al factor comunicativo, a la escuela y el ambiente, entre otros.

Es importante que se conozca todas las importantes aportaciones de las teorías educativas, pero se debe propender a una educación cognitiva social propuesta por Bandura, quien indica que la mejor forma de generar aprendizajes es en la contextualización del ambiente, en la interacción del educando y las diversas manifestaciones sociales, ya que mediante la observación de otras personas se adquiere el conocimiento, reglas, habilidades, estrategias, creencias y actitudes.



Muchos críticos afirman que el conductismo simplifica la conducta humana y que ve al hombre como una automatización en vez de una criatura con propósito y voluntad. A pesar de la opinión de estos críticos, el conductismo ha tenido gran impacto en la psicología. Ha impulsado la experimentación científica y el uso de procedimientos estadísticos.

Su más importante beneficio es el que ha logrado cambiar el propósito principal de la psicología hacia la solución de verdaderas problemáticas relacionadas con la conducta humana. Muchos de los aprendizajes que realizan los seres humanos pueden explicarse mediante las teorías conductistas, pero esto no es posible en todos los casos.

En este sentido, y tratando de completar y superar el punto de vista conductista, desde los años cincuenta algunos psicólogos empiezan a presentar nuevas formas de plantear y abordar los problemas psicológicos; de estos nuevos planteamientos, en los años sesenta, surgirán las llamadas teorías cognitivas o cognitivistas.

En relación con el aprendizaje, dichas teorías tienen en cuenta el proceso implicado en la adquisición de los conocimientos y las interacciones que se producen entre los diferentes elementos del entorno.

Su objetivo fundamental será el estudio de los procesos internos del sujeto en contraposición al conductismo (que se ocupaba de estudiar y controlar las variables externas).

Los cognitivistas se han dedicado de manera especial al estudio de los procesos de la memoria (y de los procesos relacionados con ella: atención, percepción, lenguaje, razonamiento, aprendizaje, etc.).

Y para ello parten de la creencia de que es la mente la que dirige a la persona, y no los estímulos externos.

El sujeto es considerado un ser capaz de dar sentido y significatividad a lo que aprende (un procesador de información); es decir, el organismo recibe la información, la procesa, elabora planes de actuación, toma decisiones y las ejecuta. Y además se produce continuamente un reajuste entre el organismo y el medio (Teoría del procesamiento de la información).

Para los teóricos cognitivistas las relaciones que se establecen entre lo conocido y lo nuevo son la base del aprendizaje.

Así, la esencia de la adquisición del conocimiento consiste en aprender a establecer relaciones generales, que nos permitan ir engarzando unos conocimientos con otros.

Y, por ello, el aprendizaje requiere estar activos; es decir, construir nuestro conocimiento conectando las informaciones nuevas con la que teníamos anteriormente. También dan mucha importancia a las interacciones personales en el desarrollo del potencial de aprendizaje.

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

Los contenidos a tratar durante las 60 horas de duración son los siguientes:

- **Taller N°1: Precisión de conceptos básicos:** pedagogía – definición.
  - Enfoque
  - Paradigma.
  - Modelo
  - Corriente
  - Tendencias
- **Taller N°2: Situación actual de las teorías del aprendizaje:**
  - Teorías asociativas: aprendizaje por contigüidad, condicionamiento operante e instrumental.
  - Teoría Funcionalista: postulados funcionalistas, escuela funcionalista.  
Bases de la teoría funcionalista: empirismo, positivismo, teoría liberal.
  - Teoría Estructuralista: expectativas del estructuralismo, influencia estructuralista.  
Etapas de las organizaciones: etapa de la naturaleza, del trabajo, del capital de la organización.  
Análisis de las organizaciones, organización formal y informal, la diversidad en las organizaciones.  
Tipologías de las organizaciones: fuerza coercitiva, remunerativa, normativa.  
Objetivos organizacionales y el medio ambiente, conflictos organizacionales, toma de decisiones.

- Teoría Psicoanalítica: el psicoanálisis como: teoría explicativa, método de investigación, terapia.  
Alternativas y escuelas del psicoanálisis, teoría psicoanalítica de Sigmund Freud.
- Teoría Cognitiva: la teoría de Piaget del desarrollo cognoscitivo.  
Principios de Piaget para el aprendizaje: organización, adaptación, equilibrio.  
Etapas del desarrollo de Piaget: sensoriomotriz, pre operacional, etapa intuitiva, operaciones concretas, operaciones formales.
- Teoría Conductista: condicionamiento clásico, condicionamiento operante, el reforzamiento, el cambio conductual, modificación de conductas, desafíos y críticas de la perspectiva conductista.
- **Taller N°3: Historia y evolución de las teorías del aprendizaje.**
- **Taller N°4: Principales exponentes de las teorías del aprendizaje:** Watson, Piaget, Vigotsky, Gardner, Skinner, Brunner, Bandura, Freire.
- **Taller N°5 Técnicas activas que posibiliten aprendizajes significativos**  
Definición de técnicas didácticas.  
Modelos pedagógicos.  
Estrategias de aprendizaje: auto aprendizaje (elaboración de ensayos, proyectos de investigación), aprendizaje interactivo (visitas, paneles, debates, seminarios), aprendizaje colaborativo (aprendizaje basado en problemas o experiencias, análisis y discusión en grupos) portafolio de evidencias y mentefactos.

#### **4.5.2 Descripción del Currículum Vitae del tutor que dictará este curso:**

El curso de formación de capacitación y actualización docente con el tema: “Teorías del Aprendizaje y su aplicación en el proceso de enseñanza en el Bachillerato” estará a cargo del Mgs. Francisco Idrovo.

**Nombres:** Francisco Javier

**Apellidos:** Idrovo Ortíz

**Edad:** 34 años

**Estado Civil:** Casado

**Dirección:** Biblián – calle Mariscal Sucre y Cañar

**Celular:** 0992742838

**Domicilio:** 2230272

**Formación académica:** Licenciado en Ciencias de la Educación. Mención Educación para Adultos. Universidad Tecnológica Equinoccial.

Magister para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Especialista Superior en Enseñanza Universitaria, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Diploma Superior en Docencia Universitaria. Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Diploma Superior En Tecnología, Gerencia y Liderazgo. Universidad Tecnológica América UNITA.

Diplomado Superior en Educación por Competencias. Universidad del Azuay

**Cargo Actual:** Rector del Instituto Tecnológico "Luis Rogerio González".

Director Pedagógico de la Escuela de Capacitación de los Choferes Profesionales del Cantón Biblián.

Rector de la Academia Militar San Francisco de Peleusí de Azogues.

Presidente de Liga Cantonal de Biblián.

**Cursos y Conferencias Dictadas:** Socialización y Sensibilización del proyecto PRETEC, Aplicación del Currículo por Competencias Profesionales. Organizado por DET Cañar. Agosto del 2005.

Taller de Aplicación del Currículo por Competencias en el Aula. Organiza DET Cañar, 120 horas. Institutos y Colegios de la Provincia del Cañar. 2005 – 2006.

Taller de Elaboración del PEI (Proyecto Educativo Institucional), en el Colegio Nacional El Tambo. 60 horas Octubre de 2005.

Taller de Manejo de Textos para el Área de Ciencias Sociales dirigido para los Docentes de Nivel Medio de los Cantones de Biblián, Azogues, y Déleg.

Seminario de Planificación Curricular desarrollado para los Docentes del Instituto Tecnológico Superior José Benigno Iglesias del Cantón Biblián.

Curso Aplicación del Currículo por Competencias en el Aula dictado a los Docentes de los Colegios del cantón La Troncal Provincia del Cañar. Desde abril a junio de 2007.

Seminario taller de Dinámicas para el trabajo y fomento de grupos. Convenio con la Cámara Provincial de Turismo del Cañar.

Seminario taller Vitrinas pedagógicas para el manejo de textos. Diciembre 2008.

Seminario taller de Planificación Curricular. Instituto Tecnológico Luis Rogerio González. Enero de 2009.

Seminario Taller de Evaluación de los Aprendizajes. Instituto Tecnológico Luis Rogerio González. Febrero 2009.

Socialización de los procesos universitarios en la Universidad Técnica Particular José Peralta Facultades de la Ciudad de Azogues.

Socialización de los procesos universitarios de la Universidad Técnica particular José Peralta en el Programa académico de la Ciudad de la Troncal 2011.

Capacitación para evaluación institucional Academia Militar San Francisco de Azogues, mayo de 2012.

**Cursos Asistidos:** “Convención Nacional: “Identidad Nacional del Ecuador, Integración Andina y Latinoamericana, Democracia y Participación Juvenil” Universidad Andina Simón Bolívar –Semana de la Comunidad Andina- realizado en la Ciudad de Quito los días 18 y 19 de julio de 2005.

Curso Tecnológico Específico en el Bachillerato Técnico, PRETEC-EDUCTRADE. 80 horas Latacunga Septiembre del 2004.

Seminario Taller: “Evaluación de los Aprendizajes”, 60 horas DIPROMEP del Cañar.

Curso Computación Especialidad Contabilidad Computarizada, 120 horas, Instituto Superior General Eloy Alfaro, Marzo del 2004. Azogues.

Participación en los diferentes Talleres sobre el análisis de la Protección a los Derechos de la Niñez y Adolescencia como representante de la Dirección Provincial de Educación del Cañar 2007.

Curso Internacional Aplicación Operativa de la Reforma a la Educación Técnica, dirigido a los Jefes Provinciales de Educación Técnica del Ecuador, desarrollado por CEDDET, Labour Asociados, AECI, MEC.

Programa de Capacitación "Formación de Promotores" en el ámbito de la Reducción de la Demanda de Drogas. 360 horas. De febrero a julio de 2007.

Curso Internacional Herramientas para la estandarización de Procesos. Dirigido a los Jefes Provinciales de Educación Técnica del Ecuador desarrollado por CEDDET Labour Asociados, Agencia Española de Cooperación Internacional AECI – Dirección Nacional de Educación Técnica DINET. 2008.

II Congreso CREAD Andes y II Encuentro Virtual EDUCA ECUADOR. Ecuador Abril de 2008.

Seminario Taller Internacional de Admisión y Nivelación. Políticas y Sistemas de Admisión y Nivelación a la Universidad en América Latina. Con el auspicio de: SENPLADES, CONESUP, CONEA, SENACYT. Diciembre de 2008.

Primer Foro Taller sobre la Educación Virtual en el Ecuador: Experiencias, Estrategias y Lineamientos en calidad de participante: Quito enero 22 de 2009.

I Congreso Iberoamericano de educación y formación técnico profesional realizado en la Ciudad de Quito, junio de 2009.

**Experiencia Laboral:** Director Académico de la Universidad Técnica "José Peralta".

Vicerrector Académico de la Universidad Técnica de Ciencias Ambientales "José Peralta".  
Docente Ocasional de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo para las maestrías de Gestión de Innovaciones Educativas,

Coordinador Provincial de la Aplicación del Proyecto PRETEC en la Provincia del Cañar.  
Desde Marzo de 2007, diciembre del 2009.

Miembro del Equipo Regional de Evaluadores de los Colegios de la Red RETEC de la Sub  
Secretaría Regional de Educación del Austro.

Miembro del Equipo Técnico Provincial de Capacitadores para la Aplicación del Currículo  
por Competencias Profesionales en la Provincia del Cañar.

Representante de la Dirección Nacional de Educación Técnica para las Mesas de Trabajo  
Análisis de la Reforma a la Educación Técnica Quito 2007.

Profesor del Instituto Tecnológico Superior José Benigno Iglesias de la Ciudad de Biblián.  
Desde Enero de 2005, hasta Julio de 2007.

Profesor del Colegio Piloto Demostrativo Dr. Camilo Gallegos Domínguez de la Ciudad de  
Biblián desde Septiembre de 2001, hasta Enero del 2007. Docente del Colegio “Camilo  
Gallegos Domínguez”.

Profesor del Colegio Nelson Izquierdo Naula de la Parroquia Nazón Cantón Biblián, desde  
Enero de 2005, hasta Enero de 2007.

Profesor del Colegio “Santa Marianita de Borrero”, desde Septiembre de 1999 hasta Julio  
del 2005.

Profesor de la Escuela Daniel Muñoz Serrano de la Ciudad de Biblián, Lectivo 2002 – 2003.  
Profesor de la Escuela Héroes de Verdeloma de Biblián, lectivo 2003 – 2004.

Profesor de la Escuela de Práctica Docente Emilio Abad de Azogues, lectivo 1999 – 2000.

#### **4.5.3 Metodología:**

La metodología investigativa a utilizarse en la aplicación de este curso de formación es la  
siguiente:

Método inductivo – deductivo, para ir desde lo simple a lo complejo, se utiliza los procesos  
de análisis y síntesis; los que permitirán una interacción entre el facilitador y los integrantes

del curso. Se utilizará las técnicas: expositiva y de discusión, el subrayado de ideas principales, mapas mentales, propiciando el aporte personal de cada uno de ellos.

#### 4.5.4 Evaluación:

La evaluación del curso, se realizará al fin del modulo mediante un prueba objetiva, que permitirá valorar el nivel de conocimiento de los docentes.

Pero se tomará en cuenta el aporte personal a lo largo del curso de formación, actividades grupales en clase y la asistencia reglamentaria a las clases de fin de semana.

Al iniciar el curso se receptará una evaluación diagnóstica, y al finalizar una evaluación sumativa de todo lo aprendido en el curso de formación.

#### 4.6 Duración del curso:

La duración del curso de formación será de 16 días, sábados y domingos de 8h00 a 12h00 en las instalaciones del mismo plantel educativo con una carga horaria total de 60 horas.

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	METAS	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA	EVALUACIÓN	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO
Planificar talleres activos y dinámicos sobre las teorías de aprendizaje dirigido a los docentes del bachillerato del Colegio "José Benigno Iglesias".	Talleres ejecutados con participación de los docentes	Planificación de talleres  Socialización de talleres	Lluvia de ideas  Trabajo en equipo  Participación activa de docentes y autoridades educativas	Diaria	Talleres elaborados
Establecer un cronograma de actividades que fomenta la ejecución del trabajo en equipo, en base a la responsabilidad, y delegación de funciones, a fin de cumplir con la	Cumplimiento del cronograma de actividades previamente establecido	Elaboración del cronograma de actividades	Trabajo en equipo  Participación activa de docentes y autoridades educativas	Semanal	Cronograma de actividades  Informe de las autoridades pertinentes



planificación del curso					
Generar en los docentes un cambio de actitud que beneficie al desarrollo holístico de los estudiantes, propendiendo a una educación de calidad basada en las diferencias individuales y la diversidad de criterios	Docentes capacitados que siguen un nuevo modelo de educación, acorde a las necesidades de los estudiantes	Charla de capacitación  Sensibilización docente	Exposición por parte del facilitador  Trabajo en equipo  Proyección de videos educativos de motivación	Semanal	Planificaciones curriculares basadas en un nuevo modelo pedagógico que potencie el aprendizaje por competencias.  Registro de entrevistas con docentes, padres de familia y estudiantes.
Concienciar en los docentes la necesidad de capacitarse continuamente, a fin de estar acorde a los requerimientos educativos actuales.	Docentes motivados por capacitarse más a menudo	Charla de capacitación  Sensibilización docente	Exposición por parte del facilitador  Trabajo en equipo  Proyección de videos educativos de motivación	Mensual	Compromiso de los docentes por capacitarse  Propuestas de capacitación generadas por las autoridades institucionales

#### 4.8 Programación de Talleres:

##### TÍTULO DEL TALLER 1: Precisión de conceptos básicos

Duración: una semana

Fecha/s: 04/01/14 al 05/01/14

Objetivo de desempeño: Situar al docente dentro del ámbito pedagógico.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
8 horas	Identificar el concepto de paradigma  Identificar el concepto de enfoque  Diferenciar el concepto de	Definición de pedagogía  Definición de enfoque  Definición de paradigma  Definición de	Lluvia de ideas.  Clase magistral.	Computadora portátil.  Proyector.  Papelografos	Las actividades grupales tendrán una valoración de 10 puntos., los mismos que están divididos en la presentación	Docente facilitador a.

	corriente y tendencia	modelo Definición de corriente Definición de tendencia	Trabajo en grupo. Sustentación de trabajos.	Marcadores.	escrita del trabajo y la exposición oral.	
--	-----------------------	--	--	-------------	---	--

## TÍTULO DEL TALLER 2: Situación actual de las teorías del aprendizaje

Duración: tres semanas

Fecha/s: 10/01/14 al 25/01/14

Objetivo de desempeño: Analizar las principales teorías de aprendizaje para utilizarlas dentro del contexto educativo.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
24 horas	Identificar las principales premisas de la teoría asociativa  Identificar las principales premisas de la teoría funcionalista  Identificar las principales premisas de la teoría estructuralista	Aprendizaje por contigüidad, condicionamiento operante e instrumental.  Postulados funcionalistas escuela funcionalista. Bases de la teoría funcionalista: empirismo, positivismo, teoría liberal.  Expectativas del estructuralismo, influencia estructuralista. Etapas de las organizaciones: etapa de la naturaleza, del trabajo, del capital de la organización  El	Lluvia de ideas.  Clase magistral.  Trabajo en grupo.  Sustentación de trabajos.	Computador a portátil.  Proyector.  Papelografos  Marcadores.	Las actividades grupales tendrán una valoración de 10 puntos., los mismos que están divididos en la presentación escrita del trabajo y la exposición oral.	Docente facilitador a.

	<p>Identificar las principales premisas de la teoría psicoanalítica</p>	<p>psicoanálisis como: teoría explicativa, método de investigación, terapia.          Alternativas y escuelas del psicoanálisis, teoría psicoanalítica de Sigmund Freud.</p>				
	<p>Identificar las principales premisas de la teoría cognitiva</p>	<p>La teoría de Piaget del desarrollo cognoscitivo. Principios de Piaget para el aprendizaje: organización, adaptación, equilibrio.</p>				
	<p>Identificar las principales premisas de la teoría conductista</p>	<p>Etapas del desarrollo de Piaget</p> <p>Condicionamiento clásico, condicionamiento operante, el reforzamiento, el cambio conductual, modificación de conductas, desafíos y críticas de la perspectiva conductista</p>				

TÍTULO DEL TALLER 3: Historia y evolución de las teorías del aprendizaje.

Duración: una semana

Fecha/s: 31/01/14 al 01/02/14

Objetivo de desempeño: Analizar la evolución de las teorías del aprendizaje y la forma en la que han aportado al desarrollo educativo.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
8 horas	Conocer las primeras teorías educativas.	El conductismo metafísico. Watson y el conductismo.	Lluvia de ideas. Clase magistral. Trabajo en grupo.	Computadora portátil. Proyector. Papelografos . Marcadores.	Las actividades grupales tendrán una valoración de 10 puntos., los mismos que están divididos en la presentación escrita del trabajo y la exposición oral.	Docente facilitadora.

#### TÍTULO DEL TALLER 4: Principales exponentes de las teorías del aprendizaje

Duración: dos semanas

Fecha/s: 08/02/14 al 15/02/14

Objetivo de desempeño: Analizar las principales características de los científicos que han aportado con sus valiosas teorías al proceso de aprendizaje.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
20 horas	Conocer a los científicos de las teorías del aprendizaje y sus principales aportaciones dentro del ámbito educativo.	Watson, Piaget, Vigotsky, Gardner, Skinner, Brunner, Bandura, Freire.	Lluvia de ideas. Clase magistral. Trabajo en grupo. Sustentaciones	Computadora portátil. Proyector. Papelografos . Marcadores.	Las actividades grupales tendrán una valoración de 10 puntos., los mismos que están divididos en la presentación escrita del trabajo y la exposición oral.	Docente facilitadora.

## TÍTULO DEL TALLER 5: Técnicas activas que posibiliten aprendizajes significativos

Duración: dos semanas

Fecha/s: 16/02/14 al 23/02/14

Objetivo de desempeño: Utilizar técnicas didácticas activas que fomenten el aprendizaje significativo dentro de las aulas escolares.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
20 horas	Identificar técnicas de aprendizaje individuales y grupales que aporten al aprendizaje de los estudiantes.	Definición de técnicas didácticas.  Modelos pedagógicos.  Estrategias de aprendizaje: auto aprendizaje (elaboración de ensayos, proyectos de investigación), aprendizaje interactivo (visitas, paneles, debates, seminarios), aprendizaje colaborativo (aprendizaje basado en problemas o experiencias, análisis y discusión en grupos) portafolio de evidencias y mentefactos.	Exposición docente	Computadora portátil.  Proyector.  Papelografos  Marcadores.	Todas las actividades pedagógicas tienen una valoración de 10 puntos.	Docente facilitadora.

### 4.9 Costos del curso:

El curso costará un valor aproximado de \$ 750 mismo que se describe en los siguientes componentes:

Nº	RUBRO	CANTIDAD	VALOR UNIT.	VALOR TOT.
1	Pago al facilitador (a)	1	500	\$ 500
2	Refrigerio	160	1.50	\$ 240
3	Copias	140	0.02	\$ 2.80
4	TOTAL:			\$ 742.80

Cabe indicar que para el financiamiento de este curso se contará con el apoyo económico e institucional del Colegio “José Benigno Iglesias”, ya que se ocupará rubros de la partida presupuestaria gubernamental, así como el uso de las instalaciones del mismo plantel.

#### **4.10 Certificación:**

La certificación será otorgada mediante el 90% de asistencia, más el cumplimiento con los parámetros establecidos en actuación en clase, esto es: trabajos, pruebas y participación con un porcentaje mínimo para certificación en el ámbito académico del 75%.

#### **4.11 Bibliografía:**

Guillén, Manuel (2006). Ética en las Organizaciones.

Posner, George (2005). Análisis del Currículo.

Universidad Técnica Particular de Loja. Guía Didáctica: Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular.

<http://www.rena.edu.ve>

## CONCLUSIONES

Luego del análisis documental de la importante temática referida a necesidades de capacitación de los profesionales de la educación y después de la aplicación del cuestionario “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio José Benigno Iglesias” y una vez realizado el análisis y discusión de resultados se llega a las siguientes conclusiones:

- Luego de la investigación realizada en las distintas instituciones educativas del país, se puede determinar cuáles son las necesidades reales de formación de los docentes de bachillerato, de tal forma que se podrá elaborar propuestas de trascendencia.
- El personal docente que labora en el nivel de bachillerato de la Unidad Educativa “José Benigno Iglesias” del Cantón Biblián, necesita actualización en el conocimiento de temas relacionados a la práctica docente como: valores y educación, métodos y recursos didácticos, y teorías del aprendizaje.
- La fundamentación teórica realizada sobre el tema de investigación motiva y despierta el interés para que el docente busque la oportunidad de capacitarse y descubra el verdadero sentido de ser maestro, comprenda el compromiso de ser agente promotor de un verdadero cambio social.
- Al ser el eje investigativo las necesidades de formación de los docentes, se hace necesario diseñar un curso de capacitación con un tema que responda a los intereses del personal docente, este es las teorías del aprendizaje para de esta manera coadyuvar al mejoramiento de la calidad educativa del establecimiento y cumpliendo con las exigencias del sistema educativo actual.

De acuerdo a estos enunciados, se hace necesario recomendar lo siguiente:

## RECOMENDACIONES

- Que luego de haber analizado las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del país y en base a datos objetivos se diseñen cursos de capacitación continua con temas de interés del magisterio nacional.
- Que los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa “José Benigno Iglesias” reciban capacitación en temas de interés vinculados a la pedagogía, tales como: valores y educación, métodos y recursos didácticos y teorías del aprendizaje, para de esta manera mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Que los docentes se concienticen y vean en la capacitación la oportunidad desarrollo y engrandecimiento profesional y personal.
- Que el tema teorías del aprendizaje debe ser exhibido no solamente por quienes laboran en el nivel de bachillerato, sino por todo el personal inmerso en el campo educativo, ya que a más de brindar conocimientos pedagógicos permite descubrir la importancia de trabajar con vocación y no hacerlo solo por obligación.





80%A2%09Salomon%2C%20G%20%26%20GLOBERSON%2C%20T%20%28  
1992%29.&f=false

Witkin, B. R. *et al.* (1996). Planing and conducting needs ssesment. A practical guide. California: Sage Publications. Universidad de Huelva. Recuperado en [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_11\\_12\\_a/\\_private/diagnostico\\_necesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_11_12_a/_private/diagnostico_necesidades.pdf)

Instituto nacional de educación y tecnología (2001), Formación Profesional Materiales de trabajo para la formulación de un marco acuerdo recuperado en <http://www.oei.es/eduytrabajo2/FPDefinitivo.PDF>

## EDUCACION TECNICO PROFESIONAL

Recuperado en <http://portal.educacion.gov.ar/modalidades/educacion-tecnico-profesional/>

## ANEXOS

### ANEXO 1: Petición de Autorización a la Rectora del Colegio “Dr. Camilo Gallegos Domínguez”

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

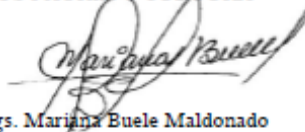
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



**ANEXO 2: Cuestionario "Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato"**



Código del Investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

**1. DATOS INSTITUCIONALES**

**1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora:** \_\_\_\_\_

**1.2. Provincia:** \_\_\_\_\_ **Ciudad:** \_\_\_\_\_

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

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

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

<b>Bachilleratos Técnicos Agropecuarios</b>			
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2
c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conserveria	4
e. Otra, especifique cuál: _____ 5			
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>			
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7
h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11
l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica	15
p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____	19
<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>			
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21
v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25
z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29
dd. Organización y gestión de la secretaria	30	ee. Otra, especifique cuál: _____ 31	
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>			
ff. Contabilidad y administración	31	gg. Industrial	32
hh. Informática	33	ii. Otra, especifique cuál: _____	
<b>Bachilleratos Artísticos</b>			
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35
ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____	38		

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

SI 1 Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): \_\_\_\_\_ NO 2

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

**2.1. Género:** Masculino 1 Femenino 2

**2.3 Estado civil:** Soltero 2 Casado 3 Viudo 4 Divorciado 5

**2.2. Edad (en años cumplidos):** \_\_\_\_\_

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

(señale una)

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee  
(solo alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

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

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

4.1.1. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años: \_\_\_\_\_

4.1.2. Totalización en horas (aproximado): \_\_\_\_\_

En cuanto al último curso recibido:

4.1.3. Hace qué tiempo lo realizó: \_\_\_\_\_

4.1.4. Cómo se llamó el curso / capacitación: \_\_\_\_\_

4.1.4.1. Lo hizo con el auspicio de:

El gobierno	1	De la institución donde labora Ud.	2	Beca	3	Por cuenta propia	4
Otros, especifique:							
							5

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:  
(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 las cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	5
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

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

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

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

(señale una o más)

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

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

(señale una)

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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



**ANEXO 3: Formato de Pretest del Curso de Formación Docente con el tema: “Teorías del aprendizaje y su aplicación en el proceso de enseñanza”**



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



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL ECUADOR**  
SEDE IBARRA

**EVALU  
ACIÓN  
DIAGNÓ  
STICA A**

**LOS DOCENTES DEL BACHILLERATO DEL COLEGIO “JOSÉ BENIGNO IGLESIAS”**

**NOMBRE DEL DOCENTE:**

**FECHA:**

**SEDE:**

1. ¿Qué es el aprendizaje?

---

---

2. ¿Qué entiende por teorías del aprendizaje?

---

---

3. ¿Qué factores influyen en el proceso de enseñanza – aprendizaje?

---

---

4. Es igual “aprender que aprehender”.

---

---

5. ¿Cómo debe ser el ambiente en el que se desarrolle un aprendizaje significativo?

**ANEXO 4: Formato de Post test del Curso de Formación Docente con el tema:  
"Teorías del aprendizaje y su aplicación en el proceso de enseñanza"**



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



**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL ECUADOR**  
SEDE IBARRA

**EVALUACIÓN FINAL A LOS DOCENTES DEL BACHILLERATO DEL COLEGIO "JOSÉ  
BENIGNO IGLESIAS"**

**NOMBRE DEL DOCENTE:**

**FECHA:**

**SEDE:**

1. Anote tres nombres de científicos que aportaron con sus teorías al desarrollo educativo.

---

---

2. ¿Cuál es el principal argumento de la teoría conductista?

---

---

3. ¿Cuál es el principal argumento de la teoría cognitivista?

---

---

4. Anote dos diferencias entre la teoría constructivista y la teoría cognitiva – social.

---

---

5. En qué manera se puede aplicar la teoría cognitiva social en su plantel educativo.

---

---

**ANEXO 5: Instituto “José Benigno Iglesias”**



**ANEXO 6: Vista diurna del Plantel Educativo**



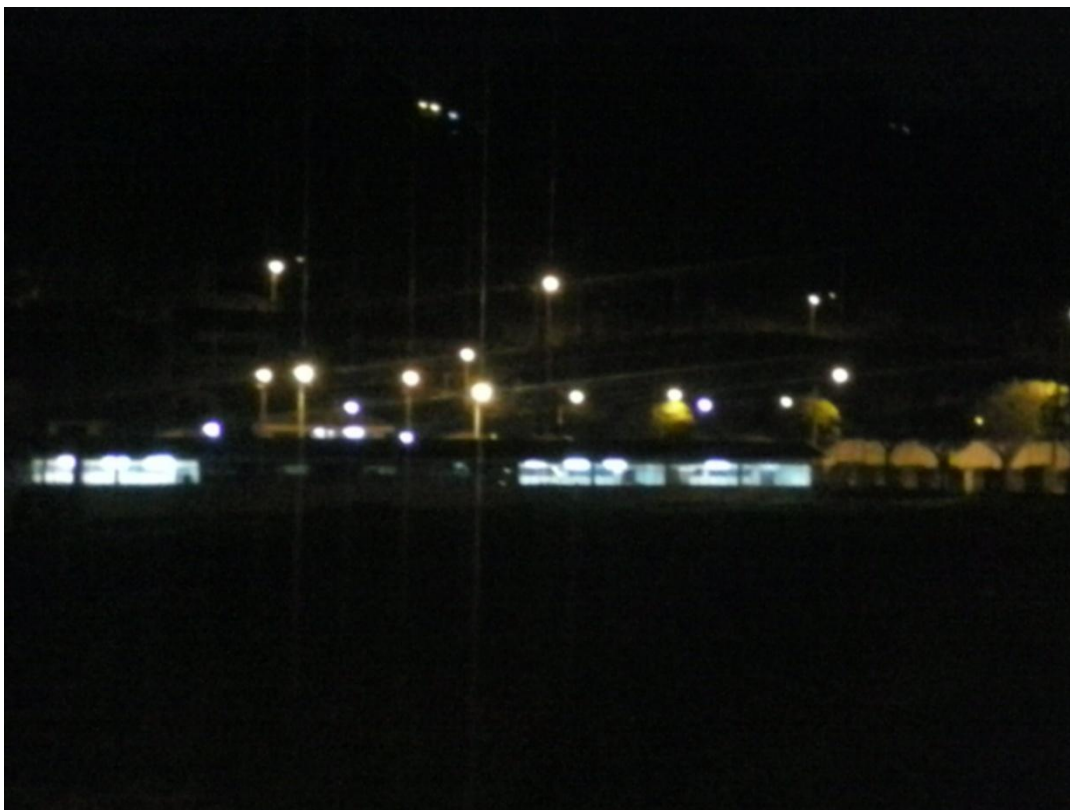
**ANEXO 7: Planta Física del Colegio “José Benigno Iglesias”**



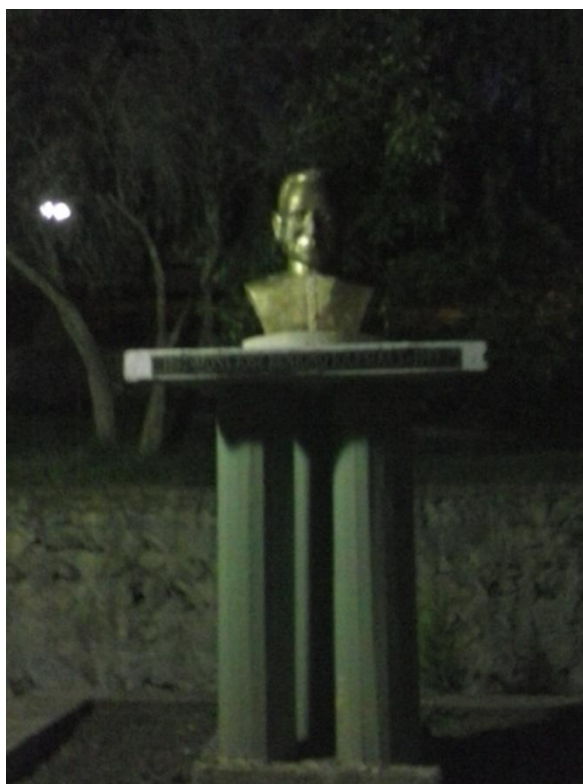
**ANEXO 8: Aulas del Establecimiento Educativo**



**ANEXO 9: Vista Nocturna del plantel educativo**



**ANEXO 10: Monumento a Monseñor "José Benigno Iglesias"**



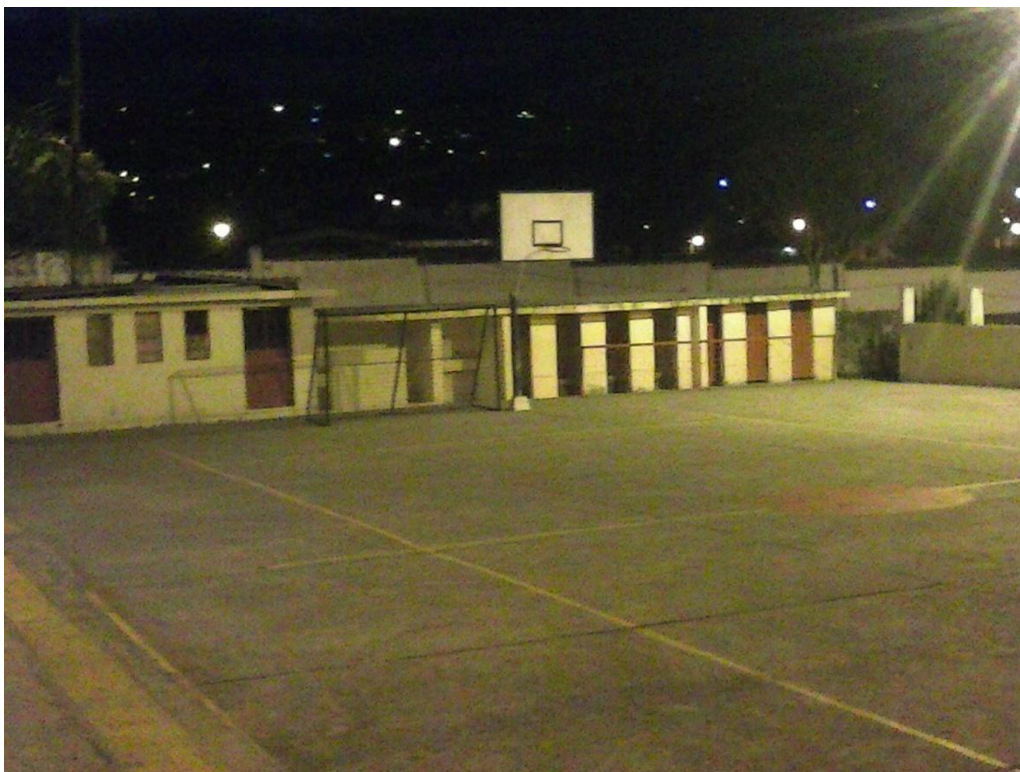
**ANEXO 11: Aulas pedagógicas**



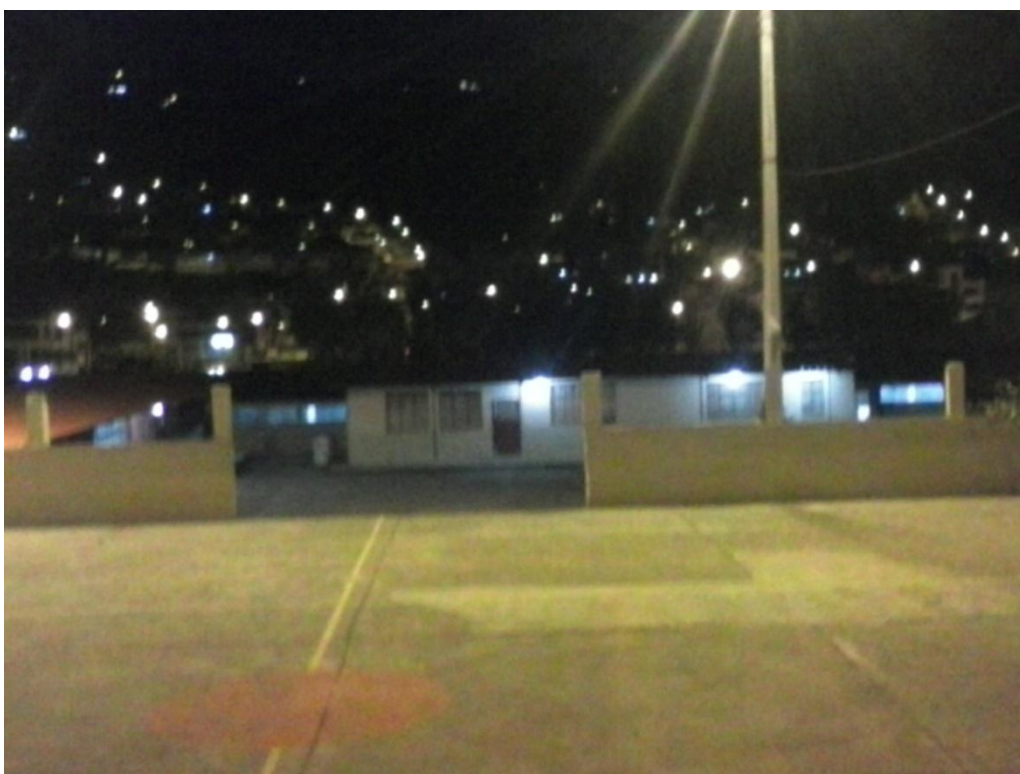
**ANEXO12: Laboratorio del Proyecto "Muyu"**



### ANEXO 13: Canchas y Espacios Deportivos



### ANEXO 14: Planta Física



**ANEXO 15: Rectorado del plantel**



**ANEXO 16: Estudiantes del Segundo Año de Bachillerato**





**ANEXO 17: Estudiantes en compañía de su Docente, el Licenciado Mauricio Ordoñez**



**ANEXO 18: Señor Fabián Merchán Sacoto. Jefe de Talento Humano de la Institución – Sección Nocturna**

