



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

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

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR: Vallejo Armijos, Grace Karina.**

**DIRECTOR: Zuín Ramírez, María Mercedes, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO LOJA**

**2014**

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

Magíster.

María Mercedes Zuín Ramírez.

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Saraguro, de la provincia de Loja, ciudad de Saraguro, periodo 2012 – 2013 realizado por Vallejo Armijos Grace Karina, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f). . . . .

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Vallejo Armijos Grace Karina declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Saraguro, de la provincia de Loja, ciudad de Saraguro, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Mgs. María Mercedes Zuín Ramírez director(a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Vallejo Armijos Grace Karina

Cédula: 1103408454

## **DEDICATORIA**

A Dios y a mi virgencita querida.

Con profundo sentimiento de alegría y emoción haber llegado a este sitio, dedico este logro a mis hijos: Alexander y Matheo, las razones de mi vida.

A Jimmy

A mis padres, hermanos y toda mi familia.

*Grace Karina*

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, por haberme dado la oportunidad de pertenecer a tan prestigioso campo universitario, por haberme ofrecido una educación de calidad y calidez en cada uno de los módulos impartidos en estos dos años de Maestría.

Además, al señor Rector del Instituto Tecnológico Superior Saraguro, Lic. Carlos Bravo Jaramillo, quien me brindó la oportunidad y las facilidades para realizar la presente investigación durante mis estudios y culminar con éxito mi sueño anhelado.

A todos mis compañeros de trabajo por su aporte valeroso en el diagnóstico de sus necesidades formativas.

Y en especial al Mgs. Fabián Jaramillo y Mgs. María Mercedes Zuín por sus orientaciones valiosísimas, aporte, paciencia, consideración, motivación para culminar con el presente trabajo de tesis.

*Grace Karina*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Necesidades de formación.....	6
1.1.1 Concepto.....	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	7
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, D'Hainaut, de Cox y Deductivo).....	8
1.2 Análisis de la necesidades de formación.....	9
1.2.1 Análisis organizacional.....	9
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	11
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	12
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad Educativa.....	12
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	13
1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (características, demandas de Organización, regulación).....	14
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI, Reglamento de la LOEI, Plan Decenal de Educación).....	15
1.2.2 Análisis de la persona.....	16
1.2.2.1 Formación profesional.....	16
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	17
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.....	17

1.2.2.1.3 Formación técnica.....	18
1.2.2.2 Formación continua.....	18
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	19
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la Educación.....	19
1.2.2.5 Características de un buen docente.....	20
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	21
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	22
1.2.2.8 Las Tecnologías de la Información y comunicación – TIC, en Los procesos formativos.....	22
1.2.3 Análisis de la tarea educativa.....	23
1.2.3.1 La función del gestor educativo.....	23
1.2.3.2 La función del docente.....	24
1.2.3.3 La función del entorno familiar.....	25
1.2.3.4 La función del estudiante.....	26
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.....	26
1.3 Cursos de formación.....	28
1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.....	28
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	28
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	29
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la Docencia.....	31
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	33
2.1 Contexto.....	34
2.2 Participantes.....	36
2.3 Diseño y métodos de investigación.....	38
2.3.1 Diseño de la investigación.....	38
2.3.2 Métodos de investigación.....	39
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	40
2.4.1 Técnicas de investigación.....	40
2.4.2 Instrumentos de investigación.....	40
2.5 Recursos.....	41
2.5.1 Talento Humano.....	41
2.5.2 Materiales.....	41

2.5.3 Institucionales.....	41
2.5.4 Económicos.....	41
2.6 Procedimiento.....	42
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
3.1 Necesidades formativas.....	45
3.2 Análisis de la formación.....	51
3.2.1 La organización y la formación.....	52
3.2.2 La tarea educativa.....	54
3.3 En lo relacionado a su práctica pedagógica.....	55
3.4 Los cursos de formación.....	66
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN.....	69
4.1 Tema.....	70
4.2 Modalidad de estudio.....	70
4.3 Objetivos.....	70
4.4 Dirigido a:.....	71
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.....	71
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	71
4.5 Breve descripción del curso.....	71
4.5.1 Contenidos del curso.....	72
4.5.2 Currículo Vitae del instructor.....	95
4.5.3 Metodología.....	96
4.5.4 Evaluación.....	96
4.6 Duración del curso.....	97
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	97
4.8 Costos del curso.....	99
4.9 Certificación.....	99
4.10 Bibliografía.....	100
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105
ANEXOS.....	107

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 1: Análisis de las necesidades.....	9
Tabla N° 1: Tipo de institución.....	35
Tabla N° 2: Tipo de bachillerato que ofrece.....	35
Tabla N° 3: Bachillerato Técnico en Comercio, Administración y Servicios.....	35
Tabla N° 4: Género.....	36
Tabla N° 5: Edad de los docentes.....	36
Tabla N° 6: Cargo que desempeñan los docentes.....	37
Tabla N° 7: Tipo de relación laboral.....	37
Tabla N° 8: Nivel más alto de formación académica de los docentes.....	38
Tabla N° 9: Su titulación tiene relación con el ámbito educativo.....	45
Tabla N° 10: Su titulación tiene relación con otras profesiones.....	45
Tabla N° 11: Si posee titulación de postgrado esta tiene relación con:.....	46
Tabla N° 12: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel.....	46
Tabla N° 13: En que le gustaría capacitarse.....	47
Tabla N° 14: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos.....	47
Tabla N° 15: Cómo le gustaría recibir la capacitación.....	47
Tabla N° 16: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría recibir la capacitación.....	48
Tabla N° 17: En qué temáticas le gustaría capacitarse.....	48
Tabla N° 18: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite.....	49
Tabla N° 19: Cuáles considera son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones.....	50
Tabla N° 20: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones.....	50
Tabla N° 21: Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación.....	51
Tabla N° 22: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años.....	52
Tabla N° 23: Conocen si la institución está propiciando cursos/capacitaciones...	52
Tabla N° 24: Los cursos se realizan en función de:.....	53
Tabla N° 25: Los directivos de su institución fomentan la participación del	

profesorado en cursos que promueven su formación permanente.....	53
Tabla N° 26: Las materias que imparte tienen relación con su formación.....	54
Tabla N° 27: La organización y la formación.....	55
Tabla N° 28: La persona en el contexto formativo .....	57
Tabla N° 29: Tarea educativa.....	60
Tabla N° 30: Medias obtenidas.....	64
Tabla N° 31: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años....	66
Tabla N° 32: Totalización en horas.....	66
Tabla N° 33: Hace que tiempo lo realizó.....	67
Tabla N° 34: A este curso lo realizó con el auspicio de:.....	67

## RESUMEN

Con el objetivo de diagnosticar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Saraguro, durante el periodo lectivo 2012 – 2013, se realizó el presente trabajo investigativo, el mismo que coadyuvará al fortalecimiento de la práctica educativa y profesionalización de los docentes.

Para su desarrollo se realizó un tipo de investigación-acción, mismo que permitió conocer la realidad del docente de bachillerato técnico y de otras especialidades frente a las necesidades de formación profesional requeridas para el adecuado desempeño del quehacer pedagógico.

Con el apoyo de autoridades y docentes de la institución, fue posible diagnosticar las necesidades de formación de los docentes a través de la aplicación de la encuesta, se logró obtener información de carácter cuantitativo, para posteriormente ser analizados e interpretados cualitativamente de los que se extrajo las conclusiones y recomendaciones, mismas que permitieron presentar un programa de capacitación de 120 horas en la modalidad presencial los fines de semana, con la temática “Guía para el desarrollo de planificaciones curriculares por competencia en el Bachillerato Técnico”, dando cumplimiento a los objetivos establecidos para el efecto.

**Palabras claves:** necesidad, necesidades formativas, calidad, capacitación, programa de capacitación.

## **ABSTRACT**

The present research work was carried out in order to diagnose the training needs of teachers of the Baccalaureate offered in Saraguro Higher Technological Institute during the academic year 2012 - 2013, it will contribute to the strengthening of educational practice and professionalization of teachers.

This research was developed in an action research type which allowed knowing the reality of teaching in technical and sciences baccalaureate meet the needs of training required for the proper performance in the pedagogical task.

With the support of authorities and teachers of the institution , it was possible to diagnose the needs of teacher training through the implementation of the survey, it was possible to obtain quantitative information , to be later analyzed and interpreted qualitatively from those extracted the conclusions and recommendations.

This allowed to extract a training program in 120 hours on the weekend's modality, with the theme of "Guide for the development of competencies curriculum planning in the Technical Baccalaureate", in compliance with the objectives set for effect.

**Key words:** need, training needs, quality, training, training program.

## INTRODUCCIÓN

Estar al servicio de la educación constituye un compromiso continuo de formación. Lograr la calidad es una meta que toda institución anhela cumplirla. Ambas expresiones “requieren de un sistema educativo vigoroso, en donde lo mejor de los recursos de la sociedad incluido el talento humano, están destinados de manera prioritaria a la tarea de educar a las nuevas generaciones” (Montenegro, 2005).

Por lo tanto, en vista de apoyar y fortalecer la educación y la práctica educativa del docente, surge el presente trabajo investigativo “Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato” basado en la problemática que hoy en día se da en las distintas instituciones educativas, en especial en el establecimiento investigado “Instituto Tecnológico Superior Saraguro”, del cantón Saraguro, provincia de Loja, considerando a la necesidad formativa como una fuente que incluye las carencias profesionales y personales para asumir los nuevos retos de la educación.

Identificar las necesidades de formación constituye entonces en una herramienta que permite dar solución a esta problemática existente y que beneficia directamente al desarrollo personal y profesional del docente de bachillerato.

Este proyecto está distribuido en cuatro capítulos: en el primero se desarrolla el Marco Teórico, con temas y subtemas que permiten conocer el objeto de estudio gracias al aporte bibliográfico de varios autores conocedores de las necesidades formativas y su contexto; en el segundo, la Metodología da respuesta al cómo se realizó la investigación; en el tercero, se presenta el Diagnóstico, Análisis y Discusión de resultados, los mismos que sirvieron para determinar las necesidades de formación de los docentes de la institución investigada y por tanto se elaboró el cuarto capítulo, que es el Curso de Formación/Capacitación para los docentes, capítulo que coadyuva al mejoramiento personal y profesional de quienes son parte de la institución investigada.

Se justifica su realización con el fin de aportar al mejoramiento profesional del docente a través de un programa de capacitación que le permitirá cubrir aquellas necesidades identificadas y que no han podido ser logradas por varias circunstancias de su quehacer diario. Constituyéndose además, en un aporte de realce social y educativo encaminado al cumplimiento de los estándares de la calidad educativa.

Se valoriza su aporte en el campo académico ya que constituye en un proyecto innovador realizado por docentes conocedores de las necesidades de formación actual y futura, sirviendo de base para continuar en la tarea investigativa y dar solución a los diferentes problemas que se presentan y causan el estancamiento profesional.

El proyecto fue posible de realizarlo con el apoyo de autoridades y docentes de la institución investigada, recursos indispensables para conocer las necesidades de formación. Con los métodos empleados durante todo el proceso investigativo, se pudo explicar y comprender el objeto de estudio. Con las técnicas y su respectivo instrumento como la encuesta, se analizaron, diagnosticaron e interpretaron los resultados para emitir las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Con los resultados obtenidos se logró cumplir con el objetivo general: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el período académico 2012 – 2013.

El primer objetivo específico se cumplió con la recopilación bibliográfica de algunos autores como Tenti Fanfani, Lourdes Münch, entre otros, para desarrollar un Marco Teórico fundamentado y relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. El segundo objetivo fue posible gracias a la información que proporcionaron los docentes de la institución a través del cuestionario, obteniendo resultados que permitieron diagnosticar y evaluar las necesidades de formación.

En cuanto al tercer objetivo, identificada la necesidad prioritaria, se logró diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada,

Por lo tanto es de interés la realización y revisión del presente proyecto, invitando a quienes formamos parte de esta profesión, proponernos y cumplir con aquellos objetivos personales y profesionales que permitirán aportar al desarrollo y fortalecimiento de una educación de calidad.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

El presente tema constituye el punto de partida conceptual para analizar la importancia y pertinencia de las necesidades de formación de los docentes como un factor que incide en la calidad del sistema educativo.

Como lo manifiesta Tenti Fanfani (2006) “analizar qué está sucediendo en nuestra realidad” en base de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para tomar acciones presentes y futuras encaminadas al mejoramiento de la práctica educativa.

### **1.1.1 Concepto.**

López Camps (2005) describe a la necesidad formativa “como el vacío existente entre los conocimientos, las habilidades y las competencias que debe tener una persona para realizar adecuadamente su trabajo, y las que realmente tiene”.

García Ruíz (2006) referencia en su obra a Foren (2000) “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social”.

Ambos autores coinciden en sus versiones, al describir a la necesidad formativa como aquel vacío o distancia que existe entre los docentes y su labor educativa, una labor que implica continuar formándose en temáticas que permitirán conocer y desempeñarse adecuadamente en su entorno de trabajo.

Para Rodríguez Román (2006) “una necesidad de formación sería todo aquel déficit observable y manifiesto de las competencias técnicas de un trabajador que le impida conseguir los objetivos razonables de la organización”.

Por lo tanto se puede conceptualizar a la necesidad de formación como aquellos requerimientos de aprendizaje prioritarios, identificados desde la misma persona u organización, que limitan un mejor desempeño de enseñanza competitiva acorde a la actualidad y realidad del sistema educativo del país.

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

Citando a Rodríguez Román (2006) concibe que “para determinar un tipo de necesidad formativa es necesario partir de un diagnóstico, ya sea organizacional y los que realmente tiene el personal de la misma”.

Frente a esto las necesidades de formación pueden ser de dos tipos:

- a) Necesidades de formación reactivas: responderían a necesidades formativas actuales y reales. Vendrían dadas por la observación de déficit observable.
- b) Necesidades de formación proactivas: hacen referencia a aquellos vacíos formativos que, en el caso de cubrirse, capacitarían a las personas ante la innovación en determinadas situaciones. Estas necesidades deberían ser detectadas para evitar futuros problemas en la organización.

Para lograr determinar el o los tipos de necesidad de formación de los docentes de bachillerato será preciso aplicar el instrumento de la encuesta, el cual permitirá obtener información verídica de los hechos reales y actuales que suscitan en su organización, tarea educativa y formación profesional.

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

Identificada la necesidad de formación es importante llevar a cabo un proceso de evaluación que permita relacionar y valorar la realidad que está sujeto el docente de bachillerato.

Rodríguez Román (2006) considera que “el proceso de detección y evaluación de necesidades es fundamental para el diseño de una oferta basada en la demanda”.

Palacios Plaza (2008) manifiesta que la evaluación “responde a la necesidad de mejorar todos y cada uno de los procesos que confieren a la formación así como sus planes y programas antes, durante y después de su realización”. El mismo autor caracteriza a la evaluación por ser:

- ✓ Sistemática: porque contempla un conjunto de procedimientos tendentes a obtener información de una manera organizada.
- ✓ Integral: porque se considera a la evaluación como un todo.

Por lo tanto, se podría considerar a la evaluación de las necesidades de formación como una fase prioritaria, que permitirá a través del diagnóstico conocer aquellos requerimientos (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) que incurran en su entorno laboral,

para planificar propuestas viables en base de los resultados, permitiendo con ello lograr un mejoramiento en la profesionalidad del docente, en la oferta educativa y en la imagen institucional.

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

Se considera entonces a la necesidad formativa del docente como aquellos requerimientos reactivos y proactivos que limitan el desempeño de sus funciones actuales y futuros, evaluados desde un contexto personal e institucional, para lograr la competitividad profesional.

Identificar las necesidades de formación de los docentes para Rodríguez Román (2006) es razón para conocer la realidad misma de la institución u organización y de la persona, los cuales son citados a continuación:

- ✓ Los problemas o disfunciones actuales con los que se encuentra la organización.
- ✓ Nuevos proyectos que supongan o requieran competencias diferentes a las que se poseen o se ponen en práctica, actualmente, en la organización.
- ✓ Cambios culturales en la organización.
- ✓ Rotación de las personas y modificaciones en los oficios o en las profesionales que suponen una evaluación en el empleo.

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

Tomado como referencia a Paz Pérez (1994) menciona hace una década a los modelos de Rosett, Kaufman y Cox. El modelo de Rosett gira en torno al análisis de necesidades de formación y toma como eje central el tipo de información que se busca: óptima, real, sentimientos, causas o soluciones. En el modelo de Kaufman, desarrolla en torno a la planificación de las organizaciones un complejo procesos de 18 pasos, en los que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades; y el modelo de Cox, une el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios.

Para Zabala Vidiella (1997) señala que “el modelo D'Hainaut identifica en su modelo cuatro dominios a los contenidos de las enseñanzas: dominio cognitivo, dominio sensible, dominio afectivo y dominio motor”.

Bernal Torres (2006) expresa que el modelo Deductivo “es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares”.

Escoger un modelo para las necesidades de formación constituye en una herramienta que permite establecer lineamientos prácticos y sencillos, y que a la hora de su aplicación sea de fácil comprensión acorde a la realidad.

Por lo tanto, el modelo que se considera viable para poder lograr determinar las necesidades formativas es el modelo Deductivo, por la razón que éste permitirá observar desde un enfoque general los requerimientos o vacíos existentes de los docentes de bachillerato, para llegar a hechos concretos y factibles de realizarlos.

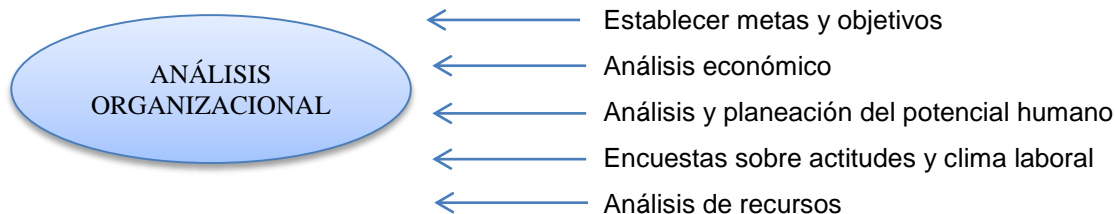
## 1.2 Análisis de las necesidades de formación

En el primer tema se conoció sobre la importancia de las necesidades de formación de los docentes como aquellos requerimientos por los que hay que poner mucho interés sobre todo si queremos una educación que oferte calidad. Ahora se pretende enfocar a las necesidades de formación desde la organización, de la persona y de la tarea educativa.

Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010) consideran que:

Llevar a cabo un análisis de las necesidades es el primer paso en el desarrollo de un sistema de capacitación para los empleados (Noe, 2007). El propósito de dicho análisis es determinar los tipos de capacitación, si hubiera alguno, que se necesita en una organización, así como el grado en que la capacitación es un medio práctico para alcanzar los objetivos organizacionales. (p. 288)

Los mismos autores presentan una figura para representar los tres tipos de análisis de las necesidades:



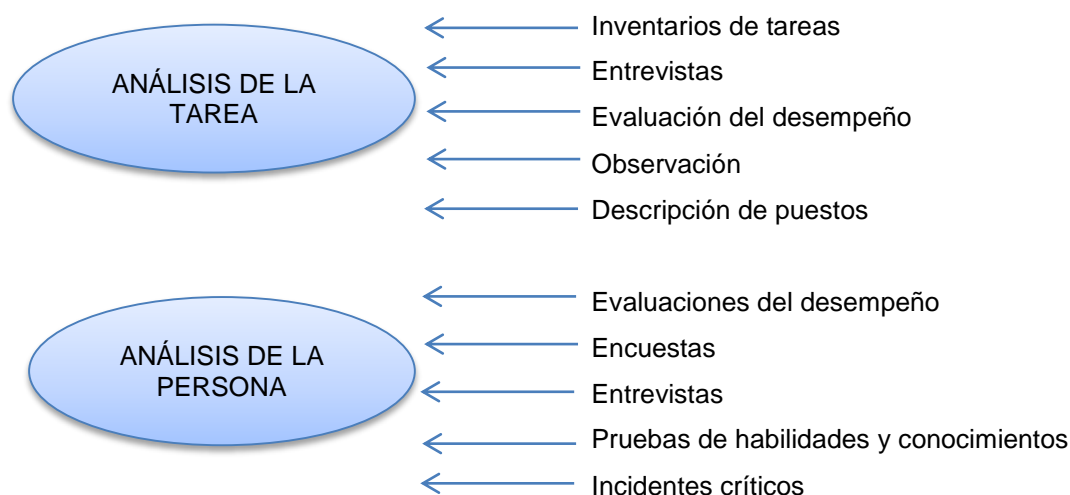


FIGURA 1. Análisis de las necesidades

### 1.2.1 Análisis organizacional.

Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras, (2010) señalan que “el propósito del análisis organizacional es determinar aquellos factores organizacionales que facilitan o inhiban la eficacia de la capacitación”.

Salanova, Grau, & Peiró, (2001) referencian en su obra dos apreciaciones de: McGehee y Thayer, “este análisis se relacionaba con los objetivos, recursos y asignación de tales recursos”; y el de Goldstem “el análisis de la organización requiere un estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a las personas formadas que llega a la empresa con nuevas destrezas aprendidas en el programa de formación”.

Los primeros autores establecen que en la medida que esté motivado el personal de la organización en participar de programas de formación o capacitación los resultados serán óptimos o bajos. Mientras que, los segundos autores relacionan el análisis de la organización en todas las instancias que la integran, es decir, si cada miembro participa de un proceso de formación, los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas deberán ser aplicadas en sus actividades, como por ejemplo, el docente que se ha capacitado en el manejo e incorporación de las TICS, los resultados se verán evidenciados en el desempeño con sus estudiantes.

Por lo tanto, se concibe que quien esté a cargo de la organización o institución es parte responsable de la calidad de los productos y servicios que se ofrecen. La gestión del conocimiento por parte del director o rector de la institución es una de las funciones que

debe ser asumida con la debida responsabilidad y obligación frente a las necesidades de formación de quienes son parte de la misma.

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

La incorporación de nuevas acciones para mejorar y fortalecer la calidad de educación del Ecuador, constituye en un paso muy trascendental a diferencia de años anteriores. Sin duda alguna los cambios que se han dado han causado cierta incertidumbre en el gremio de docentes.

Por lo que, es necesario conocer esta realidad que impulsa en seguir fortaleciendo la tarea asignada y que con satisfacción constituye el desempeño personal y profesional.

En nuestro país se establece el Plan Decenal de Educación, a través de 8 políticas encaminadas en mejorar la calidad educativa. Se ha incorporado un nuevo modelo de gestión, que es un proyecto que plantea la reestructuración del Ministerio de Educación para garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación.

A nivel del estudiantado, en el nivel medio, se ha implementado el Bachillerato General Unificado, a partir del año lectivo escolar 2011 – 2012 en cumplimiento de la sexta transitoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

En cuanto a los maestros se está renovando el Sistema Educativo para el ingreso a la docencia ecuatoriana, donde todo profesional puede desempeñarse en las distintas instituciones educativas.

Por lo tanto se considera a la educación como el motor que impulsa el desarrollo de la sociedad, porque a través de ella se construye hombres y mujeres libres, pensantes, innovadores y bajo una conciencia de principios y valores que serán aplicados en su medio. La realidad de la educación es distinta desde cualquier rincón de la patria. Cada institución educativa conoce y afronta sus necesidades. Solo la unión, solidaridad y compromiso de sus miembros, podrán lograr la calidad anhelada.

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

Las metas organizacionales deben estar planificadas en función de los requerimientos de la institución, tomando en cuenta el diagnóstico realizado de las necesidades formativas de los docentes.

Las metas a corto plazo, permiten establecer metas ejecutables de índole personal, individual u operacional, porque cada persona con su trabajo ayuda al desarrollo mismo y organizacional. Las metas a mediano plazo son consideradas como objetivos tácticos en una organización, ya que se fijan y se plantean en aquellas áreas que logren sus propósitos. Las metas a largo plazo están basadas en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativas para los años distantes que para el futuro inmediato, estos objetivos son estratégicos porque sirven para definir la vida de la institución.

Todas las metas que sean propuestas a corto, mediano o largo plazo, permiten tener una guía que fije el rumbo de la institución, sin éstas no habría dirección, aún más para lograr el desarrollo personal, profesional e institucional.

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

Münch (2010) considera que “para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de recursos que conjugados armónicamente, contribuyan al funcionamiento adecuado”.

La diferencia de establecimientos educativos del sector rural con el urbano es muy distinta y marcada, sin embargo, es necesario adecuarse a los recursos disponibles para cumplir con los objetivos. La misma autora señala los recursos que integran una institución educativa:

- Recursos tecnológicos: donde las aulas deben estar equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que propicien la productividad.
- Capital humano: es el factor más importante de la institución, docentes, administrativos, personal de apoyo.
- Recursos materiales: son los bienes tangibles e insumos necesarios tales como infraestructura, mobiliario, materiales didácticos.
- Recursos financieros: es el adecuado manejo administrativo de la institución.

Contar con los recursos independientemente del tipo de institución educativa es adecuarse a los que se tenga a disposición, utilizarlos adecuadamente, oportunamente y eficazmente, constituye en también lograr la misión, visión y políticas educativas. Además el docente se convierte en un mago con los recursos que cuente para el aprendizaje, como por ejemplo, las visitas que se pueden realizar en los parques, son recursos vivos y prácticos para aprender las Ciencias Naturales.

En el caso del bachillerato técnico, los recursos estarán en relación de la especialidad que se oferten, así se logrará cumplir con las competencias establecidas dentro de sus objetivos.

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

Hablar de este tema constituye la carta de presentación que proyectan las instituciones educativas, y por el cual se diferencia una de otra. Antes de describir al liderazgo educativo es importante conocer algunas conceptualizaciones del líder:

Münch (2010) define al líder como “una persona que inspira confianza y respeto, que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento”.

Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras, (2010) consideran que “las personas que se vuelven líderes poseen rasgos o características distintos de aquellas que no lo hacen”.

Nuevamente citando a Münch (2010) determina que “un líder educativo requiere de los siguientes conocimientos, cualidades y competencias: visión, amor a la educación, sinceridad, justicia y lealtad, sentido común, comunicación asertiva, vocación de servicio, creatividad, optimismo y humildad, y sobre todo conocimientos en educación, administración y recursos humanos”.

Dadas estas apreciaciones o definiciones de los autores mencionados se puede decir que el líder educativo es aquel miembro de la institución (docente, directivo, administrativo, personal de apoyo o servicio) comprometido por su trabajo e institución, con vocación y don de servicio, apoyado por un equipo que tiene los mismos ideales y objetivos, direccionados para lograr la calidad educativa.

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

De acuerdo a la información obtenida de la página web del Ministerio de Educación del Ecuador (<http://educacion.gob.ec/>), el Bachillerato General Unificado tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común.
- b) Consta de asignaturas optativas de acuerdo a las necesidades regionales y locales, con la opción de escoger el Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Estas modalidades de bachillerato permitirán a los estudiantes la oportunidad de acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del país, ya que se cuenta con las bases mínimas necesarias.
- d) Su duración es de tres años, a partir de la culminación de la Educación General Básica.
- e) Cada año lectivo está constituido por dos quimestres, cuarenta periodos de clases semanales al año, con periodos de 45 minutos.
- f) El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.

En cuanto a las demandas de organización se establece el bachillerato en Ciencias, Técnico y en Artes, cada una de estas modalidades pretende lograr en el estudiantado según el Art.4 del Decreto N° 1786:

- 1) 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;
- 2) Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven, utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento;
- 3) Formar jóvenes con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás;
- 4) 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;
- 5) Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y la de los demás; y,
- 6) Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

Como organización conocer cómo está estructurado el bachillerato ecuatoriano es estar al margen de la realidad de la educación del país, lo que permitirá enfocarse en reestructurar o replanificar la misión, visión y políticas institucionales que normen y garanticen el cumplimiento de lo establecido.

Con el nuevo bachillerato ecuatoriano, los docentes están ante la tarea de una formación y capacitación continua que conlleve al cumplimiento de los estándares de calidad en el desempeño de los estudiantes.

#### ***1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento de la LOEI – Plan Decenal de Educación).***

Con el Bachillerato General Unificado se consolida una educación basada y amparada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe y haciendo uso exclusivo del Título II de los Derechos y Obligaciones en el Capítulo Primero y Segundo hace mención en otorgar una educación de calidad, laica, libre y gratuita en los niveles inicial, básica y bachillerato; y garantizar la aplicación obligatoria de un currículo nacional. En el Art. 43, Capítulo V de la Estructura del Sistema nacional de Educación, se considera el nivel de educación de bachillerato, con las opciones de Ciencias y Técnico.

El Ministerio de Educación propuso en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación con 8 políticas enfocadas al mejoramiento de la calidad de educación del país, y con la aprobación mediante Consulta Popular en el 2006, por el pueblo ecuatoriano, se da paso al cumplimiento de estas políticas, las cuales se mencionan a continuación:

- 1) La Universalización de la educación inicial de 0 a 5 años.
- 2) La universalización de la educación general básica de primero a décimo.
- 3) El incremento de la población estudiantil del bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- 4) La erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- 5) El mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las instituciones educativas.
- 6) El mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema de evaluación y rendición de cuentas.

- 7) La revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- 8) El 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.

La aplicación de estas políticas enmarcan las nuevas líneas de acción al margen de lograr una educación prioritaria del estado, garantizando la accesibilidad de la educación para los ecuatorianos.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

En este contexto se pretende identificar las necesidades de formación desde la persona misma como unidad de estudio, es decir, conocer el entorno personal y profesional para adquirir competencias que permitan la inclusión en el sistema educativo.

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

Para la Secretaría General de Educación y Formación Profesional del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes de España (2000) expresan que “la finalidad de la Formación Profesional es preparar a los alumnos para el ejercicio de una actividad dentro de un campo profesional a lo largo de su vida”.

En forma general se podría explicar que la formación profesional del docente es el nivel de preparación universitaria recibida y orientada al cumplimiento de los objetivos propuestos de su carrera, para ejercer con compromiso la mega diversidad de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas.

Estar en constante capacitación o formación constituye en un puente que permite lograr la calidad educativa, pero para que ésta sea puesta en práctica debería complementarse con un proceso de evaluación, que permita identificar las necesidades del docente.

El éxito de un profesional radica en la constante búsqueda y logros de sus objetivos, sean a corto, mediano o largo plazo, en el plano emocional también influye para dar de sí los mejores principios y valores adquiridos en el transcurso de su vida.

#### *1.2.2.1.1 Formación inicial.*

La formación inicial del maestro es la primera vía al desarrollo profesional, por lo cual, González Gallego (2010) explica que “quienes aspiran por la docencia deberán estar apasionados por la enseñanza”.

García & Vaillant (2009) citan a Feiman-Nemser (2001) consideran que “las dos tareas esenciales que deben cumplir los profesores principiantes son: deben enseñar y deben aprender a enseñar”, ya que en este nivel es donde adquieren conocimientos sobre el estudiante, el currículo y el contexto escolar; diseñar adecuadamente el currículo y la enseñanza; comenzar a desarrollar un repertorio docente; crear una comunidad de aprendizaje en el aula, y continuar desarrollando una identidad profesional.

González Gallego (2010) expresa que “el futuro profesor de secundaria debe contar con: una buena formación en su materia de conocimiento y, con una buena formación en cuestiones pedagógicas, legislativas y curriculares, y, por supuesto didácticas”.

Por lo tanto la formación inicial está dada por aquellos conocimientos que le permitirán adecuarlos a sus propias metodologías de enseñanza, con una vocación de servicio por la niñez y juventud, dando valor, importancia y compromiso por ser un maestro competitivo.

#### *1.2.2.1.2 Formación profesional docente.*

Para que la formación profesional docente cubra con los nuevos desafíos de la sociedad del conocimiento Tenti Fanfani (2006) considera lo siguiente:

Para ayudar a los futuros profesores en cumplir sus metas es necesario organizar nuestros sistemas de formación de tal manera que consigan cubrir cuatro objetivos esenciales en los que el profesor se juega el éxito o el fracaso en la enseñanza: 1) Elaborar la propia identidad profesional; 2) Dominar las técnicas básicas de comunicación e interacción en el aula; 3) Organizar el trabajo del aula: una disciplina mínima que permita trabajar en grupo; y, 4) Adaptar los contenidos de enseñanza en el nivel de conocimientos de los alumnos. (p. 57)

Paquay, Altet, Charlier & Perrenouce (2005) incorporan “varios modelos donde suponen lo que un profesional debería ser capaz de:

- 1) Analizar situaciones complejas apoyándose en varios criterios de lectura.
- 2) Elegir, de forma rápida y consciente, las estrategias que mejor se adapten a los objetivos y a las exigencias éticas.
- 3) Extraer los medios más adecuados de un amplio repertorio de conocimientos, técnicos e instrumentos, y poder estructurarlos en forma de dispositivo.
- 4) Adaptar rápidamente sus proyectos en función de la experiencia.
- 5) Analizar de forma crítica sus propias acciones y los resultados de la misma.
- 6) Y, por último, seguir aprendiendo a lo largo de toda su carrera, gracias a esta evaluación continua”.

Es así que, se puede considerar a la formación profesional del docente como los conocimientos, habilidades y competencias adquiridas y transferidas al servicio de la educación.

#### *1.2.2.1.3 Formación técnica.*

López Camps (2002) considera a la formación técnica como “el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los empleados de una organización utilizan para resolver situaciones concretas relacionadas con su ocupación”. Entonces desempeñarse en el área técnica de una institución requiere de un docente con una formación que permita lograr en los estudiantes las competencias necesarias de su especialidad para el “saber hacer”.

Para Montenegro (2005) define a la competencia como “un saber hacer en contexto, es decir, el conjunto de acciones que un estudiante realiza en un contexto particular y que cumplen con las exigencias específicas del mismo”.

Entonces, formación y educación técnica van en estrecha relación, tienen en común el “saber hacer”, por lo tanto, implicaría una adecuada planificación y organización de contenidos capaces de cumplir con un proceso de enseñanza-aprendizaje, dando respuesta a las nuevas expectativas de la sociedad moderna.

#### *1.2.2.2 Formación continua.*

Zabala Vidiella (2007) considera que “uno de los objetivos de cualquier buen profesional consiste en ser cada vez más competente en su oficio” y para ello se requiere de una formación continua que permita adecuar y actualizar sus conocimientos en relación a las

necesidades presentadas. Contar con una profesión implica el compromiso personal y social en participar de aquellos cursos, programas o capacitaciones que se imparten para estar en la constante renovación del conocimiento.

Por ello, participar de la formación continua para López-Barajas Zayas (2009) “se ha convertido en un indicador de la necesidad de búsqueda del logro de una población más cualificada”, refiriéndose a ser sujetos de nuevos y futuros conocimientos que se convertirán no sólo en un derecho u obligación por aprenderlos, sino en una fuente que garantizará la imagen profesional.

Además, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI) en su capítulo tercero del escalafón docente, establece que la formación del docente es un requisito obligatorio para poder ascender de categoría. Y por tal se debe considerar como una prioridad la formación permanente y continua.

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

Es muy importante destacar que la calidad educativa se podrá lograr gracias a la formación constante que han obtenido sus maestros, además de la motivación permanente de sus directivos.

La formación del profesorado constituye en un tema que preocupa a los organismos nacionales para garantizar la calidad de la educación. Esto se lo puede evidenciar a través del programa SÍPROFE, del Ministerio de Educación, donde se busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. Con este programa se fortalecerá la formación de los docentes.

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

Rodríguez Román (2006) reconoce siete tipos de formación, donde cada uno persigue un objetivo determinado, estos son:

- 1) Formación inicial: dirigido al personal que acaba de incorporarse a la organización; lo que se pretende es capacitar a través de los conocimientos necesarios, para el

manejo de las herramientas que van a tener que utilizar y ayudarles a adaptarse a la cultura de su entorno.

- 2) Formación de mantenimiento: su objetivo principal es mantener los niveles de competencia de los destinatarios.
- 3) Formación de perfeccionamiento: permite a los participantes el desarrollo de las actitudes, las habilidades y los conocimientos que necesita para llevar a cabo las tareas que le son asignadas de forma correcta.
- 4) Formación de promoción: es necesaria cuando se pretende acceder a un puesto de nivel superior.
- 5) Formación de reciclaje: permite la adaptación a nuevas situaciones profesionales y que significarían un cambio en las tareas que realizan con regularidad.
- 6) Formación preventiva: lo que se pretende es la prevención de la posible inadaptación de los trabajadores a todos aquellos cambios previsibles de la organización.
- 7) Formación de reconversión: prepara a los destinatarios para seguir teniendo una función en la organización ante la desaparición del oficio que desempeñaban.

En nuestro medio el tipo de formación que debe tener un docente estará en relación al diagnóstico de sus necesidades personales y profesionales. Cualquiera de las mencionadas por la autora anteriormente ayudará a establecer el tipo de formación que requiere. No obstante, actualmente es importante destacar el mejoramiento del título profesional que se posee, como optar por estudios de maestrías, doctorados y PHD, que permitirán desarrollar con calidad y eficiencia la tarea asignada.

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

Docente, maestro, profesor o instructor como se lo designe, se debe saber que es aquella persona que está al servicio de la educación, en tal virtud, aplica sus conocimientos en la formación de niños, jóvenes, adolescentes e inclusive adultos; ejemplo de valores y principios; líder en su comunidad; muestra de abnegación para los demás; la definición sería muy amplia para continuar describiéndolo.

Prieto Castillo (2004) manifiesta que “un educador que no siente gusto por su trabajo es esclavo de su medio de sustento y que un esclavo no podría preparar hombres libres y audaces”, además reconoce al maestro como “un ser de quien se aprende”.

Para Chavarría Olarte (2011) las características de un buen docente son:

- Estabilidad emocional
- Espíritu de servicio.
- Ilusión magisterial.
- Apertura al aprendizaje
- Seguridad en sí mismo.
- Confianza en el alumnado.
- Exigencia progresiva.
- Autoridad y prestigio.
- Capacidad de rectificación.
- Empatía con los alumnos.
- Objetividad de juicio.
- Optimismo pedagógico.

En el contexto formativo se puede definir que, un buen docente está comprometido por estar en continua formación y capacitación que le permitirá lograr con sus objetivos personales y profesionales, ya que “gracias a la educación y la formación las personas son más libres y se convierten en ciudadanos emancipados y miembros activos de la sociedad” López Camps (2005).

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

Sereno (2006) define a la profesionalización “como el compromiso que el maestro adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo (...)”.

Tardif (2004) define a la profesionalización como “el compromiso adquirido en la tarea de educar”.

Ambos autores coinciden en su aseveración acerca de la profesionalidad del docente como aquel compromiso plasmado en hechos o resultados, es decir, los aprendizajes adquiridos por sus estudiantes.

Nuevamente Tardif (2004) expresa que “llamamos epistemología de la práctica profesional al estudio del conjunto de los saberes utilizados realmente por los profesionales en su espacio de trabajo cotidiano, para desempeñar todas sus tareas”.

La profesionalización es el desempeño cotidiano del docente que ha participado y pone en práctica los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas, bajo una ética profesional en beneficio para quienes se debe, su estudiantado.

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

Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010) definen a la capacitación como la “adquisición sistemática de habilidades, reglas, conceptos y aptitudes que dan como resultado un mejor desempeño” al docente en su labor diaria.

Supone entonces aprovechar a la capacitación como una herramienta para enseñar a los alumnos en mejorar su rendimiento escolar. Estos conocimientos implican siempre nuevas responsabilidades en todas y cada uno de las funciones desempeñadas por el docente, que para tal efecto los resultados serán evaluados y categorizados por toda la organización.

#### ***1.2.2.8 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos.***

Para Mauri & Onruba (2008) la tecnologías de la información y comunicación son “nuevas propuestas educativas, cuya utilización se prevé que sea posible en situaciones en que el grado de coincidencia física, espacial y temporal de profesores y alumnos pueda darse en un grado mínimo”.

Elegir o acoplarse a las TICS puede suponer para algunos docentes migrantes digitales, una difícil tarea para aprenderlas e incorporarlas en su enseñanza. En este aspecto Prieto Castillo (2004), expresa que “el docente tiene tres tareas fundamentales: aprender mediación pedagógica, aprender tecnologías y aprender a mediar a través de las tecnologías”.

Lo que significaría que incorporarlas al aprendizaje es deber y responsabilidad del docente en conocerlas, aprenderlas y manejarlas adecuadamente para que la información no sea mal procesada por el estudiante, ya que muchos de ellos están haciendo mal uso de estas tecnologías por el desconocimiento de su utilidad en esta era digital.

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

Considerar a la tarea educativa en el marco de las necesidades formativas es establecer el desempeño real del docente en su trabajo, para Camargo Abello, Calvo, Arbeláez, Vergara Arboleda & Londoño Camacho (2007) “las necesidades de formación formuladas por los docentes se encuentran ancladas en su práctica pedagógica y en el trabajo que realizan a nivel institucional”.

Entonces supone conocer, valorar y relacionar la realidad de esta práctica personal e institucional. Para cumplir con esto es importante tener como referente el análisis de resultados aplicados a los docentes de bachillerato que permitan establecer información efectiva y confiable.

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

González Gallego (2008) manifiesta que “el director es considerado fundamentalmente como un **gestor** cuyas funciones básicas en el centro escolar son las elaborar (programar y planificar), ejecutar (tomar decisiones) y evaluar el funcionamiento de la organización”.

La misma autora cita en su obra a Gimeneo sobre siete facetas básicas de la función directiva en la actualidad:

1. Funciones pedagógicas de asesoramiento.
2. Funciones de coordinación.
3. Facilitación del clima social.
4. Funciones de control.
5. Funciones de difusión de información.
6. Funciones de gestión.
7. Funciones de representación.

Cada una de estas funciones permitirá al gestor educativo en administrar adecuada y eficiente, sobre todo con el compromiso de liderar al grupo que está a su cargo.

Finalmente se cita a González Gallego (2008) donde concibe que “el grado de profesionalización depende de la formación y modo de selección que ésta establezca, fue nombrado o nombrada para liderar, orientar, guiar, gestionar y hacer cumplir las leyes establecidas en la LOEI, LOSEP, con sus normas y reglamentos vigentes”.

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

Para Tejada Fernández (2001) las funciones del maestro, están en relación a tres niveles:

- 1) Nivel sociocultural.- En el que el papel del docente se concreta en la transformación de una serie de valores, conocimientos y formas de actuar para estimular el desarrollo personal del alumno, que será el constructor de la cultura.
- 2) Nivel institucional.- Siendo el docente un miembro más de la comunidad constituye en una estructura relacional con sus colegas y a la institución de la que es parte.
- 3) Nivel instructivo.- Aquí adquiere un mayor protagonismo desde una perspectiva didáctica. Se establecen dos funciones: la primera, el docente como instructor y el docente como organizador. En el primer caso, el docente planifica la enseñanza, elige los objetivos de aprendizaje, selecciona y secuencía los contenidos, diseña las actividades, elige los medios y recursos, diseña el sistema de evaluación. En el segundo caso, el docente realiza toda una serie de actividades relativas a las formas de comportamiento del alumno con ellas, a la distribución en los horarios y de los materiales, a la forma de relación del alumno con sus compañeros y consigo mismo, etc.

En otro análisis, para Marqués Graells (2011) enfoca a las funciones del docente bajo los siguientes aspectos:

- 1) Diagnosticar a las necesidades de los estudiantes.
- 2) Preparar las clases.
- 3) Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechando todos los lenguajes.
- 4) Motivar al alumnado.
- 5) Considerar la diversidad del estudiantado.
- 6) Ofrecer tutoría y ejemplo.
- 7) Investigar en el aula con los estudiantes.
- 8) Colaboración en la gestión del centro.

Por lo tanto, el docente desempeña en el ambiente un rol de primera fila, como un modelo e imagen ideal, depositario del saber oficial y garante de su legitimidad, representante de la sociedad.

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

Un aspecto importante en considerar dentro de las necesidades formativas y que no debe dejarse por percibido, es la función del entorno familiar. Pues es el motor que impulsa y motiva a toda persona en mejorar sus condiciones de vida y de superación, la familia.

Quienes ejercen una profesión especialmente en aquellos sectores de difícil acceso, han vivido la penosa realidad de no poder continuar con estudios que permitan mejorar su nivel formación o capacitación, en especial dejar a un lado a su familia.

Esta realidad ha cambiado porque gracias a las nuevas modalidades de estudio ofertadas en el país, se puede continuar con una amplia formación permitiendo cubrir aquellas necesidades que han estado ancladas por muchos años. Además no es un problema que interfiera en el entorno familiar porque se puede acoplar mediante una planificación y organización de los estudios.

Importante mencionar estas modalidades de estudio a los que hace referencia de una forma general Rodríguez Román (2006), estas son:

- 1) Formación presencial: basada en el contacto directo entre el estudiante, su maestro y sus compañeros.
- 2) Formación a distancia: permite a aquellas personas que, por determinadas circunstancias (personales, sociales, geográficas, u otro), les resulta imposible seguir la formación a través del régimen presencial tradicional.

En esta modalidad se propone otras submodalidades como: a) Semipresencial, destina gran parte del tiempo de estudio a asistir, bien sea en grupo o individual, con tutorías personalizadas; b) A distancia: permite un estudio con apoyo de la correspondencia y a través de las tecnologías y la comunicación.

- 3) Formación mixta: es una combinación de las dos anteriores, aprovechando los puntos fuertes de ambas modalidades.

Optar por una de estas modalidades permitirá al docente cumplir con sus objetivos de formación, además de distribuir y planificar su tiempo sin interrumpir sus actividades y, aún más, su familia.

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

En el marco constitucional del país y en Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI) se establecen los Derechos y Obligaciones de los estudiantes, siendo ellos el eje principal de la educación, constituyéndose también en un motivo de análisis y reflexión para llegar a concientizar sobre sus artículos a considerar.

Para Marqués Graells (1999), considera que las funciones actuales del estudiante son:

- 1) Insertarse en el plano de las TIC para procesar, manejar y utilizar adecuadamente la información par potencializar efectivamente su aprendizaje.
- 2) Aprender en la red, es decir ser consciente de su uso.
- 3) Observar con curiosidad.
- 4) Trabajar con método, siguiendo un plan que contemple objetivos, tareas a realizar y temporalización de los mismos.
- 5) Investigar para dar resolución a los problemas que acontecen.
- 6) Estar siempre motivado y lograr sus metas.
- 7) Actuar con autonomía, es decir que trabaje con iniciativa y sepa tomar decisiones.
- 8) Responsabilizarse del aprendizaje y autodirigirlo.
- 9) Aceptar orientaciones del profesor.
- 10) Utilizar diversas técnicas de aprendizaje.
- 11) Trabajar de manera individual y colaborativa.
- 12) Pensar críticamente y razonadamente.
- 13) Ser creativo y estar abierto al cambio y a nuevas ideas para adaptarse al medio y buscar nuevas soluciones a los problemas.

Con todos estos presentes se puede considerar que actualmente la función del estudiante está en relación con el aprendizaje activo y participativo, ya dejó de ser en un solo receptor de conocimientos, una silla más, una fuente de recibir órdenes, etc. Son estas generaciones actuales los que impulsan al docente en mejorar su formación y esto lo reconoce Tenti Fanfani (2006) “el profesor tiene que entender que está al servicio de los alumnos”.

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

Marcelo & Vaillant (2009) manifiestan que “la inserción profesional en la enseñanza es el periodo de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los profesores han de

realizar la transición desde su condición de estudiante a su nueva condición de docentes”. Es ahí donde se puede generar cierta incertidumbre en cómo enseñar, pues, en la medida que el nuevo docente realice su práctica continua logrará desarrollar su propia identidad profesional.

Díaz Alcaraz (2002) considera algunas apreciaciones para la enseñanza:

- 1) Cuando se ha previsto que es lo que se va a enseñar, cuáles son las intenciones educativas, es necesario arbitrar una serie de medios para alcanzarlos.
- 2) Los objetivos, es el primer paso en el desarrollo del currículo.
- 3) La consideración de las actividades que debe realizar el profesor con sus alumnos para la consecución de los objetivos marcados y su integración en un acto didáctico constituye el cómo enseñar.
- 4) Esto exige tomar una serie de decisiones relacionadas a las siguientes interrogantes: ¿Cómo voy a plantear el tema a fin de que se capte la intención y los objetivos que persigo?, ¿Qué lenguaje voy a utilizar en la clase con los alumnos?, ¿Cómo voy a ordenar las actividades a realizar?, ¿Qué secuencia voy a seguir en la enseñanza?
- 5) Es importante tener un banco de actividades como una infraestructura de asesoría y orientación didáctica para los centros escolares.
- 6) Una secuencia de actividades da lugar a una determinada estrategia de enseñanza. Y esta estrategia sería una secuencia de actividades que el profesor decide como pauta de intervención en el aula.
- 7) La estrategia de enseñanza puede en determinados casos revertir un alto nivel de rigor en sus planteamientos y encontrarse fundamentado en una serie de propuestas científicas suficiente, con lo que se convertiría en ese caso en un método de enseñanza.

Para Zenhas, Silva, Januário, Malafaya & Portugal (2002) manifiestan que “enseñar a los alumnos a estudiar promueve la realización de comportamientos de autorregulación académica y mejora el rendimiento escolar”.

Con lo que, el cómo aprender se vuelve en un interaprendizaje entre el docente y los alumnos, se consolida la enseñanza en una transmisión de saberes, en la medida que el maestro esté capacitado para aportar lo que ha aprendido a sus estudiantes.

### **1.3 Cursos de formación**

Para concluir con el desarrollo del Marco Teórico, se pone en consideración los siguientes temas que sustenta el presente proyecto de investigación y por el cual se dará solución a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

#### **1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docentes.**

Rodríguez Román (2006) describe a “la formación como una herramienta de cambio” frente a las nuevas adaptaciones que vienen dándose en los últimos años como: la Globalización, Revolución Tecnológica y la velocidad de cambio son factores que llevan a la transformación de la organización y la economía en la segunda mitad del siglo XX.

Para Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010) “la capacitación solamente será eficaz si la organización está dispuesta a proporcionar un clima de apoyo e invierte en un programa eficaz, si los empleados desean aprender y si las metas del programa son consistentes con las de la organización”.

Los mismos autores señalan que con la capacitación se puede tener aspirantes con las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar un trabajo. Además de lograr compensar aquellos vacíos competenciales identificados y cumplir con las metas propuestas.

“Los educadores en ejercicio y en formación, compartimos con la sociedad, la preocupación de cómo formar personas competentes, que se desempeñen con éxito en cualquier escenario de la vida” (Montenegro, 2005), y es para este autor que la educación actual se requiere de una formación que nos permita ser competitivos, es decir, saber hacer las cosas y saber actuar con los demás, es por ello la importancia de estar en la tarea de participar en programas de capacitaciones o formación.

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

Entre las ventajas de la capacitación Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010) consideración las siguientes:

- 1) El desempeño de los empleados puede mejorar de muchas maneras.

- 2) Se adquieren habilidades, reglas, conceptos o actitudes que dan como resultado un mejor desempeño.
- 3) Para la organización puede encontrar aspirantes con las habilidades y los conocimientos necesarios para desempeñar un trabajo.
- 4) Aumentan las ganancias de una organización.
- 5) Si se participa de cursos a distancia se establecen cronogramas para distribuir el tiempo de trabajo y del aprendizaje a su propio ritmo y tiempo.

Cada una desempeñan una fortaleza para participar de los cursos de formación establecidos ya sea personal o como institución, tienen mayor peso en relación a los inconvenientes que se podrían dar, entre los que se mencionan a continuación:

- 1) Para algunos asistentes a la capacitación les resultará ya familiar por los temas o conocimientos impartidos, mientras que para otros les resultará difícil de aprender, siendo ajenos a los temas tratados.
- 2) Aumentar su sobrecarga laboral y al mismo tiempo demanda de tiempo para ser parte de su familia.
- 3) Para la institución le resultaría difícil seleccionar un buen recurso.
- 4) No se puede asistir por cuanto no están de acuerdo a las necesidades formativas de cada docente.

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

En este contexto es importante tener como referencia teórica, algunas consideraciones que permitan diseñar un programa de formación planificado y organizado que permita al docente y a la institución alcanzar el éxito personal, laboral e institucional.

Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010) consideran algunas fases que ayudarán en la planificación de cursos formativos:

- 1) Establecer metas y objetivos, que se puedan cumplir con facilidad en función del tiempo y los recursos asignados a la capacitación.
- 2) Motivación de los empleados, para que un programa de capacitación sea eficaz, los empleados deben estar motivados para asistir, desempeñarse adecuadamente y aplicar en sus puestos lo aprendido.
- 3) Elegir el mejor método de capacitación, una vez que se han elegido los objetivos y metas, es importante establecer el método de capacitación como por ejemplo,

si el objetivo que los empleados aprendan una habilidad real, será necesario una capacitación con cierto enfoque práctico.

4) Para impartir la capacitación (aula):

- Tomar decisiones, en este sentido el autor hace referencia que se pueden determinar y bajo un análisis si alguien de la misma organización puede dar la capacitación o se considera una persona de afuera, como es el caso del personal de las universidades.
- Considerar dónde se llevará a cabo la capacitación, se pueden considerar lugares como el mismo lugar de trabajo o fuera en sitios como hoteles, universidades o un auditorio.
- Determinar el tiempo que debe durar la capacitación en función de los requerimientos de la organización.

5) Para preparar la capacitación se debe considerar:

- Ajuste según la audiencia, el capacitador deberá conocer las características de la audiencia (tamaño, datos demográficos y la capacidad de la audiencia) para llevar un ritmo de enseñanza a nivel de todos los presentes.
- Desarrollar el programa de capacitación, el programa es la programación o planificación del capacitador. El capacitador debe investigar el tema, elaborar un esquema de capacitación, crear el material visual (diapositivas en Power Point), diseñar folletos y obtener o elaborar los materiales de apoyo como videos y ejercicios de representación de papeles.
- Crear las notas para la sesión, su objetivo es proporcionar el material que los aprendices pueden llevar a sus trabajos o a sus hogares como un documento que contenga: portada con el título del programa de capacitación, fecha, lugar en el que se llevó a cabo; una lista de metas y objetivos; contenidos de la capacitación (copias); un bosquejo biográfico del capacitador; hojas de actividades o cronograma del curso; referencias y sugerencias para lecturas adicionales; una forma para evaluar la calidad del programa de capacitación.

6) Impartir el programa de capacitación:

- Presentación del capacitador y de la sesión de capacitación, lo podrá realizar la persona que expondrá la capacitación o lo puede hacer otra persona.

- Informar a los presentes sobre los objetivos de la capacitación, la programación de las sesiones (cronograma de actividades) y las reglas del curso.
  - Incluir actividades para romper el hielo con los presentes para entrar en un clima de aprendizaje y participación.
- 7) Finalización del curso, en este aspecto es importante hacer ejercicios de “simulación” que permiten al aprendiz practicar las habilidades recién aprendidas. Las simulaciones ofrecen la ventaja de permitirle trabajar con el equipo en condiciones reales sin las consecuencias de cometer errores.

Estas pautas nos permitirán planificar adecuadamente un curso de formación y capacitación para los docentes, pero siempre partiendo del diagnóstico de las necesidades, que permitan cumplir con los objetivos necesarios y mejorar el servicio que se está ofertando, pues como manifiesta López Camps (2005) “el interés de la formación es lograr que las personas adquieran unos aprendizajes que luego se expresen en forma de nuevos comportamientos en el entorno organizativo”.

#### **1.3.4 Importancia en la formación del profesorado de la docencia.**

López Camps (2005) valoriza a la formación como:

Un elemento estratégico de primera magnitud en la sociedad del conocimiento porque contribuye, en primer lugar, de mejorar y actualizar permanentemente los conocimientos de la persona. Gracias a ello aumenta la productividad de la empresa...al invertir en formación mejoran su rendimiento y pueden competir en mejores condiciones en el contexto de la economía local. (p. 21)

Participar de un programa de formación constituye en haber alcanzado los objetivos y metas propuestas por cumplirlas. Aún más por conseguir la calidad educativa. Y este logro es gracias al compromiso y motivaciones que han permitido cubrir aquellos vacíos o carencias de aprendizajes para dar respuesta a una práctica pedagógica que proporcione lo que se está haciendo en las aulas y lo que se requiere.

En la medida en que el docente tome conciencia de la importancia de contar con una buena formación, independientemente de su especialidad, los resultados serán satisfactorios en razón de los conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías adquiridas y que serán transferidas a sus estudiantes.

A más de haber reconocido la importancia de la formación en la docencia, se caracteriza a la misma como la tarea que debe estar en constante preocupación y participación, frente a las innovaciones de aprendizaje que cada día se van incorporando en las aulas.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

Para la realización de la presente investigación se ha considerado el Instituto Tecnológico Superior Saraguro, el mismo que está ubicado en la cabecera cantonal de Saraguro, es uno entre dos establecimientos fiscales y un indígena. Con una población estudiantil de ochocientos alumnos. Jóvenes indígenas y mestizos desde todos los rincones de este noble cantón acuden a formarse en las instalaciones educativas, con docentes titulares y contratados en las distintas áreas pedagógicas: Lengua y Literatura, Ciencias Naturales, Matemáticas, Ciencias Sociales, Informática y Turismo, éstas dos últimas que corresponden al bachillerato Técnico.

El 12 de agosto de 1974 se crea el Instituto Tecnológico Superior Saraguro, con una historia plasmada de grandes sueños y aspiraciones para llegar al sitio de este cantón, se inicia con la designación de Colegio Indigenista Saraguro, con carácter de ciclo básico artesanal. El 4 de octubre de 1976 realizando los trámites correspondientes y mediante acuerdo ministerial, se logra la anexión del Colegio Nocturno Saraguro, iniciando así el funcionamiento del Colegio Indigenista Saraguro con su sección nocturna. El 7 de enero de 1977 se obtiene la aprobación para el funcionamiento del Ciclo Diversificado, en el mismo año se logra que el Colegio Nocturno Saraguro pueda tener las mismas especialidades de la sección diurna, además de las especialidades de horticultura, apicultura, industria del vestido y textilera. Luego en el año de 1978 comienza funcionar el ciclo diversificado con las especialidades de Físico-Matemáticas y Químico-Biológicas.

Mediante decreto ministerial se consigue la transformación de Colegio Indigenista Saraguro a Colegio e Instituto Normal Bilingüe por el lapso de seis años, para luego en el año 1990 se obtiene la denominación de Instituto Tecnológico Experimental Saraguro. Finalmente, el 9 de diciembre de 1994 se obtiene la categoría de Instituto Tecnológico Superior Saraguro, con especialidades en Administración de Sistemas e Información y Comercialización Turística.

Para concretar con el lugar de la realización de la presente investigación y para analizar si realmente los docentes que van a participar de la misma conocen sobre la institución de la que son parte, se pone a consideración las siguientes tablas estadísticas.

Tabla N° 1: Tipo de institución

	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	25	100
Particular	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Los docentes encuestados identifican que el tipo de institución donde se realiza la presente investigación es fiscal.

Tabla N° 2: Tipo de bachillerato que ofrece

	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	21	45,65
Bachillerato Técnico	21	45,65
No contesta	4	8,69
TOTAL	46	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Los docentes investigados reconocen que la institución cuenta con dos tipos de bachillerato: Ciencias y Técnico, sin embargo un grupo pequeño no contesta, deduciendo que no identifican los tipos de bachillerato que se ofertan.

Tabla N° 3: Bachillerato Técnico en Comercio, Administración y Servicios

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	0	0
Comercio exterior	0	0
Contabilidad	0	0
Administración de sistemas	24	48
Restaurante y bar	1	2
Agencia de viajes	0	0
Información y Comerc. Turística	24	48
Aplicaciones informáticas	0	0
Organización y gest. de la secretar.	0	0
Alojamiento	1	2
TOTAL	50	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

En la institución investigada, las figuras profesionales que se ofertan en el bachillerato técnico son: Administración de Sistemas, Información y Comercialización, Restaurante y bar, y Alojamiento. Sin embargo estas dos últimas no se están dando, lo que significaría el desconocimiento de los servicios educativos de la institución por algunos docentes.

## 2.2 Participantes

Tabla N° 4: Género

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	13	52
Femenino	11	44
No contesta	1	4
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Para lograr diagnosticar las necesidades formativas de los docentes de bachillerato en la institución investigada se ha establecido una muestra de 25 docentes, de los cuales el mayor porcentaje corresponden al género masculino, seguido del género femenino, y un mínimo porcentaje ha obviado en identificar su género por razones personales.

Tabla N° 5: Edad de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	6	24
De 31 - 40 años	4	16
De 41 - 50 años	5	20
De 51 - 60 años	4	16
De 61 - 70 años	1	4
Más de 71 años	0	0
No contesta	5	20
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Con estos resultados se puede considerar que los rangos de las edades de los docentes son equitativos hasta los 60 años; razón por la cual se puede planificar programas de formación o capacitación, sabiendo que no hay un límite de edad que permita mejorar la calidad profesional. Un porcentaje mínimo está en una edad que implicaría la jubilación. Otro pequeño porcentaje no ha identificado su edad, razones tal vez personales.

Tabla N° 6: Cargo que desempeñan los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Docente	24	96
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administ.	1	4
No contesta	0	0
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje de encuestados corresponde a la función de la docencia, con lo que se lograría identificar sus necesidades profesionales y como analizan la gestión de la organización interna y externa. Un docente con funciones administrativas también participa de la investigación, el cual también será de apoyo para reconocer la situación actual de los docentes e institución.

Tabla N° 7: Tipo de relación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	1	4
Nombramiento	19	76
Contratación ocasional	3	12
Reemplazo	0	0
No contesta	2	8
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

La institución cuenta con docentes de planta, es decir con nombramiento, lo que significaría que existe un buen grupo para participar de capacitaciones en la institución misma, ya que la asistencia continua sería un indicador clave para poder invertir en la planificación y desarrollo de los cursos. Sin embargo no se podría excluir a los otros docentes que tienen contratación, porque también forman parte del proceso de enseñanza-aprendizaje. Quienes no contestan han desconocido o identificado qué tipo de relación laboral tienen.

Tabla N° 8: Nivel más alto de formación académica de los docentes

	Género			
	Femenino		Masculino	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0	0	0
Nivel técnico o tecnológico supe.	0	0	3	21,42
Lic. Ing. Eco, Arq., etc (3er nivel)	7	63,63	10	71,42
Especialista (4to nivel)	0	0	0	0
Maestría (4to nivel)	3	27,27	1	7,14
PHD (4to nivel)	0	0	0	0
Otro nivel	0	0	0	0
No contesta	1	0,09	0	0
TOTAL	11	100	14	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

De acuerdo a estos datos, el tercer nivel, es el nivel más alto de formación que los docentes poseen; tanto el género masculino como femenino de la institución. Se marca una diferencia considerable de otros docentes que tienen el cuarto nivel, resaltando a las mujeres haber obtenido este tipo de formación. Hay otro porcentaje mínimo masculino que tiene una formación de nivel técnico. Por lo cual se deduce que, en relación del total de los docentes encuestados son pocos los que cuentan con un nivel de formación alta que permita haber mejorado sus condiciones de vida personal, profesional y económica.

## 2.3 Diseño y métodos de investigación

### 2.3.1 Diseño de la investigación.

Para el diseño del presente trabajo se ha considerado la investigación-acción, ya que ésta constituye en un proceso de conocimiento esencialmente de interacción y transformación recíproca del pensamiento y la realidad, del sujeto y del objeto, del investigador y del medio. Es decir, que a través de las necesidades de formación de los docentes se conoce la realidad en los que están inmersos y sujetos, planteando una propuesta que permita dar solución a aquellas carencias o déficit diagnosticados, coadyuvando al mejoramiento de su formación y calidad de servicio.

La investigación-acción tiene las siguientes características:

- Es un estudio **transeccional/transversal**, dado en momento único, es decir que para diagnosticar las necesidades formativas de los docentes fue necesario utilizar la encuesta como medio para obtener datos que nos permitirán conocer el objeto de estudio, aplicándola de acuerdo al cronograma establecido en el ciclo anterior.

- Es **exploratorio**, por cuanto en el momento de aplicar las encuestas, se pudo observar la reacción de los docentes en cuanto a la temática investigada, cuestionándola por parte de ellos como novedosa, única en el medio e interesante.
- Es **descriptivo**, puesto que a través de los datos ya obtenidos en las encuestas, los resultados fueron representados por medio de tablas estadísticas o representaciones gráficas para analizarlos e interpretarlos, emitiendo las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Como parte del **diseño metodológico**, se utilizan datos de orden cuantitativo, es decir, cada tabla estadística o representación gráfica están expresadas en porcentajes y para poder dar un enfoque más analítico y comprensivo, es factible describir cualitativamente, a fin de que se den a conocer los resultados obtenidos sobre las necesidades de formación de los docentes.

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

En cuanto a los métodos de investigación que se utilizaron para el desarrollo de la misma fueron los siguientes:

- El método Inductivo, utilizado desde el inicio porque permite conocer los hechos particulares de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato para luego enfocarlos de una manera general a nivel nacional, utilizando por lo tanto el método Deductivo con la descripción general de los docentes de bachillerato ecuatoriano.
- El método Analítico, utilizado en el desarrollo del Marco Teórico, logrando además con el cumplimiento de un objetivo específico.
- El método Sintético, utilizado en el momento de procesar la información obtenida del análisis para argumentar desde la experiencia misma y los hechos que acontecen.
- Con la utilización del método Sintético se pudo utilizar también el método Hermenéutico en el momento de interpretar los resultados de las tablas estadísticas con lo cual se llegará a determinar el objetivo general de la investigación.
- El método Estadístico fue utilizado en el momento de aplicar las encuestas a los 25 docentes de bachillerato.

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

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

Las técnicas de investigación que se utilizaron para el desarrollo del presente proyecto fueron:

- La Observación Directa permitió analizar las reacciones de cada docente en cuanto a las necesidades de formación.
- La encuesta, aplicada a 25 docentes de bachillerato.
- La lectura, utilizada en el momento de la selección de la bibliografía adecuada del tema de estudio para elaborar el Marco Teórico.

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

El instrumento utilizado para el desarrollo de la encuesta fue el cuestionario, con el objetivo de conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, el mismo que estuvo distribuido en preguntas de orden cualitativo y cuantitativo, enfocados a:

- 1) Datos institucionales, relacionada con la información del establecimiento educativo investigado, en especial el tipo de bachillerato que oferta.
- 2) Información general del investigado como: género, estado civil, edad, cargo que desempeña, tipo de relación laboral, tiempo de dedicación, relación de las materias con su formación, años donde se desempeña, años de servicio en la docencia.
- 3) Formación docente, relacionada con el nivel más alto de formación, titulación de pregrado o postgrado, interés por obtener una titulación de cuarto nivel.
- 4) Cursos y capacitaciones, se busca identificar el número de cursos a los que ha asistido el docente en los dos últimos años, el total de horas, nombre del último curso realizado, quien auspicia los cursos, temáticas de interés para poder capacitarse, obstáculos para no poder capacitarse, motivos por los que se imparten y se asiste a los cursos de capacitación, aspectos que considera incluirse en los cursos.
- 5) Respecto de su institución educativa, se busca analizar la gestión de los directivos como organización frente a las necesidades de formación que pertenecen a la institución investigada.

6) En lo relacionado a su práctica pedagógica, a través de un bloque de 44 ítems se busca identificar que el docente autoevalúe su labor o desempeño diario en la institución investigada.

## 2.5 Recursos

### 2.5.1 Talento humano.

- Equipo de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja
- Directora de tesis
- Directivos del Instituto Tecnológico Superior Saraguro
- Docentes de bachillerato técnico
- Estudiante-investigadora

### 2.5.2 Materiales

- Hojas bond A4
- Computadora
- Impresora
- Esferos
- Cuaderno de apuntes
- Resaltadores
- Libros
- Hojas de encuestas

### 2.5.3 Institucionales

- Instituto Tecnológico Superior Saraguro
- Universidad Técnica Particular de Loja

### 2.5.4 Económicos

CANTIDAD	DETALLE	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
1	Equipos de oficina:		
1	• Computador portátil	750,00	750,00
1	• Impresora	50,00	50,00
varios	• Servicio de copiadora	50,00	50,00
2	Útiles de oficina:		
2	• Resmas de papel boom A4	3,50	7,00
2	• Esferos	0,25	0,25
1	• Resaltador	0,45	0,45
2	• Libreta de apuntes	1,50	3,00

3	• Anillados	1,00	3,00
1	Tecnológicos:	350,00	350,00
1	• Cámara digital	8,00	8,00
1	• Flash memory	1,00	2,00
6	• CDS	20,00	120,00
	• Servicio de internet (mensual)		
<b>SUBTOTAL</b>			1.343,70
<b>IMPREVISTOS (20%)</b>			268,74
<b>TOTAL</b>			1.612,44

## 2.6 Procedimiento

En la primera etapa de la investigación se escogió la institución educativa a investigar, el Instituto Tecnológico Superior Saraguro, con el visto bueno y aceptación de la solicitud del rector de la institución, se empezó el desarrollo de la misma.

Con el apoyo del Inspector General se contabilizó el número de docentes que laboran en el bachillerato Técnico, dando como resultado 25 docentes entre titulares y contratados, información que fue enviada al equipo de planificación de la UTPL al correo electrónico [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com).

Con la respuesta afirmativa del equipo de planificación se continuó con el desarrollo de la investigación, se aplicaron las encuestas a cada uno de los docentes, donde además la consideraron como positiva y novedosa en nuestro medio este tipo de investigaciones para conocer las necesidades de formación de los docentes. Luego se procedió a tabular las respuestas, ya obtenidos los resultados y siguiendo el orden del cronograma establecido y las fechas indicadas para el ingreso de la información en la matriz de resultados, se procedió a enviar al equipo de planificación de la UTPL.

Con todos estos precedentes se continuó con el trabajo respectivo y bajo las orientaciones del cronograma establecido en la Guía Didáctica del Módulo, se desarrolló el Marco Teórico, la cual fue una experiencia bastante enriquecedora al encontrar material bibliográfico que nos permite autoeducarnos por medio del internet, ya que con el link proporcionado por el docente tutor en Proyectos de Investigación I se tuvo este acceso valiosísimo; luego con la Metodología transcribieron los métodos y técnicas utilizadas para elaborar la investigación; seguidamente se elaboró las Referencias Bibliográficas, Índice, Anexos e Introducción.

En la segunda etapa se continuó desarrollando las respectivas correcciones de la primera etapa, orientadas por el tutor; además se incorpora el Análisis e Interpretación de las Tablas Estadísticas, para determinar las respectivas Conclusiones y Recomendaciones y presentar el curso de capacitación o formación para los docentes de bachillerato, además de la presentación de las notas preliminares. Con la asignación de la directora de tesis se asistió a la tutoría presencial en la fecha y hora indicada, bajo una motivación de Liderazgo por parte de ella, me sentí fortalecida para lograr con el objetivo principal como maestrante de Gerencia y Liderazgo Educacional. Posteriormente se revisó el trabajo donde se realizaron algunas sugerencias para la corrección del mismo.

### **CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

Tabla N° 9: Su titulación tiene relación con el ámbito educativo

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	13	52
Doctor en educación	2	8
Psicólogo educativo	2	8
Psicopedagogo	0	0
Otro ámbito	1	4
No contesta	7	28
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Estos resultados demuestran que el mayor porcentaje de los docentes encuestados poseen su titulación relacionada con el ámbito educativo y con especialidades en este campo, por lo que, el “desempeño en el puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social” están garantizados a través del “conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que poseen”, mismos que permiten desarrollar una práctica pedagógica acorde al proceso de enseñanza-aprendizaje como lo expresa García Ruíz (2006) citando a Foren (2000). Mientras que un pequeño porcentaje no contesta considerando que su titulación no estaría dentro del ámbito educativo, razón por la cual la dirección de la institución deberá “analizar qué está sucediendo en nuestra realidad” como la manifiesta Tenti Fanfani (2006), para buscar un plan de formación con miras en cumplir eficazmente la tarea de enseñar.

Tabla N° 10: Su titulación tiene relación con otras profesiones

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	1	4
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	1	4
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	1	4
No contesta	22	88
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

En la institución investigada el mayor porcentaje de los docentes no contestan, sus razones se contrastan con las respuestas de la tabla N°9 ya que su preparación es en ciencias de la educación en diferentes menciones acordes a la especialidad que se requiere de acuerdo a las mallas curriculares establecidas por el Ministerio de Educación. Sin embargo sólo un

pequeño porcentaje de docentes en la institución reconoce pertenecer a una profesión distinta como es la ingeniería, economía y otras profesiones.

Tabla N° 11: Si posee titulación de postgrado esta tiene relación con:

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	5	20
Otros ámbitos	0	0
No contesta	20	80
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Del total de docentes investigados, sólo un porcentaje mínimo cuenta con una titulación de postgrado en el ámbito educativo, mientras que el mayor porcentaje no contesta estableciéndose que su práctica pedagógica esté anclada en relación a una desatención de sus necesidades de formación por la mínima gestión institucional como personal, por lo que, es importante concientizar a esta parte de docentes que “la formación es una herramienta de cambio frente a las nuevas adaptaciones que vienen dándose en los últimos años como: la Globalización, Revolución Tecnológica ...” como lo describe Rodríguez Román (2006).

Tabla N° 12: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	68
No	1	4
No contesta	7	28
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje de docentes encuestados han identificado que su necesidad de formación es participar de un programa de cuarto nivel, como se corrobora en la tabla N°8 el nivel más alto de su formación profesional es de Tercer nivel, además “uno de los objetivos de cualquier buen profesional consiste en ser cada vez más competente en su oficio” como lo señala Zabala Vidiella (2007).

Tabla N° 13: En qué le gustaría capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	14	56
PHD	1	4
No contesta	10	40
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

A un gran porcentaje de docentes les gustaría capacitarse en Maestría, esto se contrasta con la información obtenida en la tabla N° 12 en donde se menciona que desean obtener una titulación de cuarto nivel pues “el grado de profesionalización depende de la formación...” como lo cita González Gallego (2008). Sin embargo otro grupo de docentes no contestan por razones que se establecen en la tabla N° 5 referentes a su edad y tiempo de servicio, quienes estarían próximos a acogerse a la jubilación.

Tabla N° 14: Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	Frecuencia	Porcentaje
Si	23	92
No	0	0
No contesta	2	8
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Para el mayor porcentaje de los docentes si es necesario seguir capacitándose y llenar “el vacío existente entre los conocimientos, las habilidades y las competencias que tienen... para realizar adecuadamente su trabajo...” como lo manifiesta López Camps (2005), sin embargo, quienes no contestan han reusado reconocer la importancia que tiene la formación profesional, pues “un educador que no siente gusto por su trabajo es esclavo de su medio de sustento ...” así lo manifiesta Prieto Castillo (2004).

Tabla N° 15: Cómo le gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	9	36
Semipresencial	7	28
A distancia	2	8
Virtual-Internet	2	8
Presencial y Semipresencial	0	0

Semipresencial y distancia	0	0
Distancia y virtual	0	0
Semipresencial y virtual	1	4
Presencial, semipresencial y virtual	1	4
No contesta	3	12
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje de docentes desean participar de una capacitación presencial y con poca diferencia otro porcentaje cree pertinente participar de la modalidad semi-presencial, independientemente del tipo de modalidad que se requiera participar de una capacitación, es importante tomar en cuenta que ésta debe estar de acuerdo a las necesidades formativas requeridas por los participantes para mejorar el desempeño profesional como lo aduce Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010)

Tabla N° 16: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios les gustaría recibir la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	10	40
Fines de semana	13	52
No contesta	2	8
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje establece factible tomar los cursos los fines de semana, pero una diferencia mínima considera tomarlos de lunes a viernes, por tal motivo es importante establecer cronogramas para distribuir el tiempo de trabajo y de aprendizaje de acuerdo al ritmo y tiempo disponibles de los participantes con miras a lograr cumplimiento de los objetivos propuestos como lo señala Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010)

Tabla N° 17: En qué temáticas le gustaría capacitase

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	14	11,96
Teorías del aprendizaje	8	6,83
Valores y educación	9	7,69
Gerencia/gestión educativa	7	5,98

Psicopedagogía	1	0,85
Métodos y recursos didácticos	13	11,11
Diseño y planificación curricular	10	8,54
Evaluación del aprendizaje	8	6,83
Políticas educativas para la administración	1	0,85
Temas relacionados con las materias a su cargo	13	11,11
Formación en temas de mi especialidad	13	11,11
Nuevas tecnologías aplicadas a la Educación	14	11,96
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	5,12
TOTAL	117	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje identifican a la Pedagogía y a las Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación como importantes para capacitarse, así mismo, con poca diferencia desean capacitarse en Métodos y Recursos Didácticos y en temas relacionados a su especialidad y cargo, quienes consideran una prioridad la formación permanente y continua en vista que “se ha convertido en un indicador de la necesidad de búsqueda del logro de una población más cualificada” según lo manifiesta López-Barajas Zayas (2009), por otro lado están conscientes que la formación profesional es un requisito obligatorio para poder ascender de categoría, tal como lo establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI) en su capítulo tercero del escalafón docente.

Tabla N° 18: Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	13	26
Altos costos de los cursos o capacitaciones	11	22
Falta de información	10	20
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	5	10
Falta de temas acordes con su preferencia	10	20
No es de su interés la capacitación profesional	1	2
TOTAL	50	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor factor para que un docente no se capacite es la falta de tiempo y los altos costos que tienen los cursos de capacitación, en menor porcentaje la falta de cursos acorde a su especialidad o preferencia y la poca información que poseen de los cursos de capacitación que oferta el Síprofe, por lo que, es trascendental que el Ministerio de Educación y la institución educativa planifiquen adecuadamente los cursos de formación profesional partiendo “del diagnóstico de las necesidades, que permitan cumplir con los objetivos necesarios y mejorar el servicio que se está ofertando” como lo dice López Camps (2005).

Tabla N° 19: Cuáles considera son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	13	24,53
Falta de cualificación profesional	4	7,55
Necesidades de capacitación continua y permanente	21	39,62
Actualización de leyes y reglamentos	7	13,21
Requerimientos personales	8	15,09
TOTAL	53	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje de los docentes consideran que la necesidad de capacitación continua y permanente y la aparición de las nuevas tecnologías son los principales motivos por el que se imparten los cursos de capacitación; y un menor porcentaje cree que por los requerimientos personales, la actualización de leyes y reglamentos, por lo que “participar de estos es lograr que las personas adquieran unos aprendizajes que luego se expresen en forma de nuevos comportamientos en el entorno organizativo” como lo señala López Camps (2005) y con esto se aumenta la calidad de los servicios que se ofertan en la institución.

Tabla N° 20: Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del curso con la actividad docente	18	33,96
El prestigio del ponente	0	0
Obligatoriedad de asistencia	1	1,88
Favorece mi ascenso profesional	11	20,75

La facilidad de horarios	3	5,66
Lugar donde se realiza el evento	1	1,88
Me gusta capacitarme	19	35,85
TOTAL	53	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

La mayor parte aseguran que el motivo por el cual toman un curso es porque les gusta capacitarse, además porque existe relación del curso con la actividad docente, lo que deja entrever que mantienen firme la convicción, interés y “compromiso adquirido en la tarea de educar desde su profesionalización” Tardif (2004), tomando en cuenta que el maestro requiere fortalecer su calidad y desempeño de trabajo, mismo que lo adquiere desde su formación inicial y posteriormente durante su desempeño laboral, para engrandecer las capacidades requeridas en el trabajo educativo ...)” como lo aduce Sereno (2006) a través de la capacitación continua.

Tabla N° 21: Que aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos técnicos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	6	24
Ambos	17	68
No contesta	2	8
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras, (2010) consideran que “luego de culminar con el curso de capacitación es importante hacer ejercicios de simulación que permiten al aprendiz practique las habilidades recién aprendidas”. Por lo tanto los docentes consideran en un mayor porcentaje que los aspectos técnicos y los técnicos/prácticos deben incorporarse en un curso porque permiten aprender y desarrollar eficazmente lo aprendido para luego ser transferido a sus estudiantes y mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje en la institución.

### 3.2 Análisis de la formación

### 3.2.1 La organización y la formación

Tabla N° 22: La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	12
No	20	80
No contesta	2	8
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje de los docentes identifican que durante los dos últimos años no se han propiciado cursos, evidenciándose la poca gestión institucional, por cuanto para ayudar a los futuros profesores en cumplir sus metas es necesario organizar nuestros sistemas de formación de tal manera que, consigan cubrir los cuatro objetivos esenciales en los que el profesor se juega el éxito o el fracaso en la enseñanza: 1) Elaborar la propia identidad profesional; 2) Dominar las técnicas básicas de comunicación e interacción en el aula; 3) Organizar el trabajo del aula: una disciplina mínima que permita trabajar en grupo; y, 4) Adaptar los contenidos de enseñanza en el nivel de conocimientos de los alumnos, como lo señala Tenti Fanfani (2006) para mejorar la calidad de los servicios educativos y cumplir con los nuevos desafíos de la sociedad del conocimiento.

Tabla N° 23: Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios

	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	4
No	22	88
No contesta	2	8
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

La mayor parte de docentes afirman que las autoridades no están propiciando cursos/seminarios para mejorar la profesionalización de los docentes, con estos resultados se evidencia que se debe mejorar la gestión institucional frente a las necesidades de formación de todo el recurso humano de la misma, como señala Salanova, Grau & Peiró (2001) “se requiere de un estudio de los componentes de la organización” como parte responsable de la calidad de los productos y servicios que se ofertan, además de que “la capacitación es un medio práctico para alcanzar los objetivos organizacionales” Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010).

Tabla N° 24: Los cursos se realizan en función de:

	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	2	5,88
Necesidades de actuación curricular	3	8,82
Leyes y reglamentos	2	5,88
Asignaturas que usted imparte	3	8,82
Reforma curricular	2	5,88
Planificación y programación curricular	3	8,82
Otras	3	8,82
No contestan	16	47,05
TOTAL	34	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje de encuestados no contestan, deduciendo que se atribuye de igual manera a la falta de gestión institucional y compromiso de quienes lideran el establecimiento, por lo que, ha sido una de las limitantes para lograr la calidad educativa de la institución, ya que se “requiere de un sistema educativo vigoroso, en donde lo mejor de los recursos de la sociedad incluido el talento humano, están destinados de manera prioritaria a la tarea de educar a las nuevas generaciones” (Montenegro, 2005), razón por la cual es transcendental tomar acciones presentes y futuras encaminadas al mejoramiento de la práctica educativa.

Tabla N° 25: Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	12
Casi siempre	3	12
A veces	4	16
Rara vez	6	24
Nunca	5	20
No contesta	4	16
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Estos valores demuestran la problemática existente en una de las funciones administrativas de la institución educativa, el manejo de los recursos humanos. Por lo cual, en esta institución los datos establecen que, rara vez, nunca y a veces, los directivos fomentan la

participación de los docentes en continuar con una formación que les permita cumplir con sus objetivos y apoyar al crecimiento institucional, por ende el directivo debe tener el compromiso de liderar al grupo que está a su cargo y “estar dispuesto a proporcionar un clima de apoyo e invertir en un programa eficaz, si los empleados desean aprender y si las metas del programa son consistentes con las de la organización”, así lo menciona Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010).

### 3.2.2 La tarea educativa

Tabla N° 26: Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	22	88
No	1	4
No contesta	2	8
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Aunque el mayor porcentaje de los docentes encuestados están en relación con su formación, es necesario fomentar los siete tipos de formación que reconoce Rodríguez Román (2006): inicial, de mantenimiento, perfeccionamiento, promoción, reciclaje, preventiva y reconversión en vista que el objetivo principal de las organizaciones es mantener los niveles de competencia de los destinatarios para alcanzar los objetivos organizacionales.

### 3.3 En lo relacionado a su práctica pedagógica

Tabla N° 27: La organización y la formación.

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	F	%
1. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, deberes, derechos)	1	4%	2	8%	7	28%	7	28%	7	28%	1	4%	25	100%
2. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0%	3	12%	4	16%	11	44%	7	28%	0	0%	25	100%
3. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	0	0%		0%	6	24%	10	40%	9	36%	0	0%	25	100%
4. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	7	28%	4	16%	4	16%	5	20%	5	20%	0	0%	25	100%
5. Conoce la herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	7	28%	4	16%	7	28%	4	16%	3	12%	0	0%	25	100%
6. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0%		0%	2	8%	12	48%	11	44%	0	0%	25	100%
7. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0%	2	8%	7	28%	5	20%	10	40%	1	4%	25	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Con respecto a estos resultados se puede apreciar que los docentes valoran a la organización de la institución como muy baja, puesto que no existe liderazgo por parte de los directivos, además de desconocer las herramientas/elementos que utilicen para planificar actividades en la institución educativa, esto nos evidencia en la tablas N° 22, 23, 24 y 25; en cuanto a la formación, tiene un valor medio, reconociendo a la misma como un factor principal de su actividad diaria, es decir, conoce lo que se establece en la LOEI en lo que respecta a los requerimientos de su formación, estar al tanto de la modalidad del nuevo bachillerato ecuatoriano; y muy considerablemente describe sus principales funciones y tareas que debe cumplir en el aula, por lo que diseña instrumentos para la autoevaluación que le permite conocer su asignatura y su desempeño mismo, “para alcanzar los objetivos organizacionales y lograr la calidad educativa” (Noe, 2007).

Tabla N° 28: La persona en el contexto formativo

LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	F	%
8. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0%	0	0%	7	28%	12	48%	6	24%	0	0%	25	100%
9. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0%	1	4%	7	28%	7	28%	10	40%	0	0%	25	100%
10. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0%	1	4%	8	32%	9	36%	7	28%	0	0%	25	100%
11. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0%	2	8%	11	44%	8	32%	2	8%	2	8%	25	100%
12. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	2	8%	0	0%	6	24%	9	36%	8	32%	0	0%	25	100%
13. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0%	0	0%	8	32%	12	48%	5	20%	0	0%	25	100%
14. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0%	2	8%	9	36%	6	24%	8	32%	0	0%	25	100%
15. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje a mis estudiantes	0	0%	0	0%	5	20%	11	44%	8	32%	1	4%	25	100%
16. Identifico a estudiantes con necesidades	1	4%	0	0%	5	20%	11	44%	8	32%	0	0%	25	100%

educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: audio, visual, sordo, ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)														
17. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0%	1	4%	4	16%	8	32%	12	48%	0	0%	25	100%
18. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	4%	2	8%	1	4%	11	44%	10	40%	0	0%	25	100%
19. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa...)	3	12%	7	28%	2	8%	8	32%	4	16%	1	4%	25	100%
20. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0%	3	12%	5	20%	9	36%	8	32%	0	0%	25	100%
21. Diseña estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	4%	0	0%	6	24%	10	40%	8	32%	0	0%	25	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

Estos resultados demuestran que el mayor porcentaje de docentes han recibido una formación profesional casi satisfactoria, por lo que es necesario seguir capacitando en áreas o temas que permitan cubrir aquellas carencias identificadas en el desarrollo diario de su actividad profesional como: conocer técnicas básicas para la investigación en el aula, trabajo grupal e individual, incorporación de las TIC para el docente y estudiante, psicología del estudiante, diversidad cultural, inclusión educativa para estudiantes con capacidades especiales, construcción del aprendizaje, diseño y planificación curricular, y desarrollo del pensamiento en el estudiantado, entre otros, pues “uno de los objetivos de cualquier buen profesional consiste en ser cada vez más competente en su oficio” como lo muestra Zabala Vidiella (2007) y para ello se requiere de una formación continua que permita adecuar y actualizar sus conocimientos en relación a las necesidades presentadas .

Tabla N° 29: Tarea educativa

TAREA EDUCATIVA	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
22. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0%	0	0%	2	8%	11	44%	11	44%	1	4%	25	100%
23. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)	0	0%	1	4%	1	4%	10	40%	13	52%	0	0%	25	100%
24. Describe las funciones y cualidades del tutor	2	8%	1	4%	3	12%	11	44%	6	24%	2	8%	25	100%
25. Desarrollo estrategias para la motivación de los estudiantes	0	0%	0	0%	8	32%	6	24%	11	44%	0	0%	25	100%
26. Plantea, ejecuta y hace seguimientos de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	8	32%	6	24%	3	12%	3	12%	4	16%	1	4%	25	100%
27. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo)	1	4%	2	8%	4	16%	12	48%	5	20%	1	4%	25	100%
28. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	3	12%	5	20%	5	20%	7	28%	3	12%	1	4%	24	96%
29. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0%	0	0%	3	12%	14	56%	7	28%	0	0%	24	96%
30. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlo/os y ayudarles en su solución	0	0%	1	4%	6	24%	11	44%	7	28%	0	0%	25	100%
31. Mi planificación siempre toma en cuenta las	0	0%	2	8%	5	20%	11	44%	7	28%	0	0%	25	100%

experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes														
32. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0%	0	0%	5	20%	6	24%	14	56%	0	0%	25	100%
33. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0%	0	0%	5	20%	6	24%	14	56%	0	0%	25	100%
34. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	3	12%	2	8%	10	40%	6	24%	4	16%	0	0%	25	100%
35. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloque curricular, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0%	2	8%	4	16%	8	32%	12	48%	0	0%	26	104%
36. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0%	0	0%	2	8%	9	36%	14	56%	0	0%	25	100%
37. Utiliza adecuadamente medios audiovisuales como recursos didácticos (retroproyector, diapositivas, pizarra, video)	1	4%	2	8%	1	4%	11	44%	10	40%	0	0%	25	100%
38. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	4%	5	20%	6	24%	4	16%	8	32%	1	4%	25	100%
39. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	4	16%	2	8%	6	24%	5	20%	8	32%	0	0%	25	100%
40. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0%	1	4%	6	24%	7	28%	11	44%	0	0%	25	100%
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes	1	4%	0	0%	4	16%	10	40%	10	40%	0	0%	25	100%

alcancen los objetivos de aprendizaje														
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	4%	1	4%	5	20%	7	28%	11	44%	0	0%	25	100%
43. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0%	1	4%	4	16%	9	36%	11	44%	0	0%	25	100%

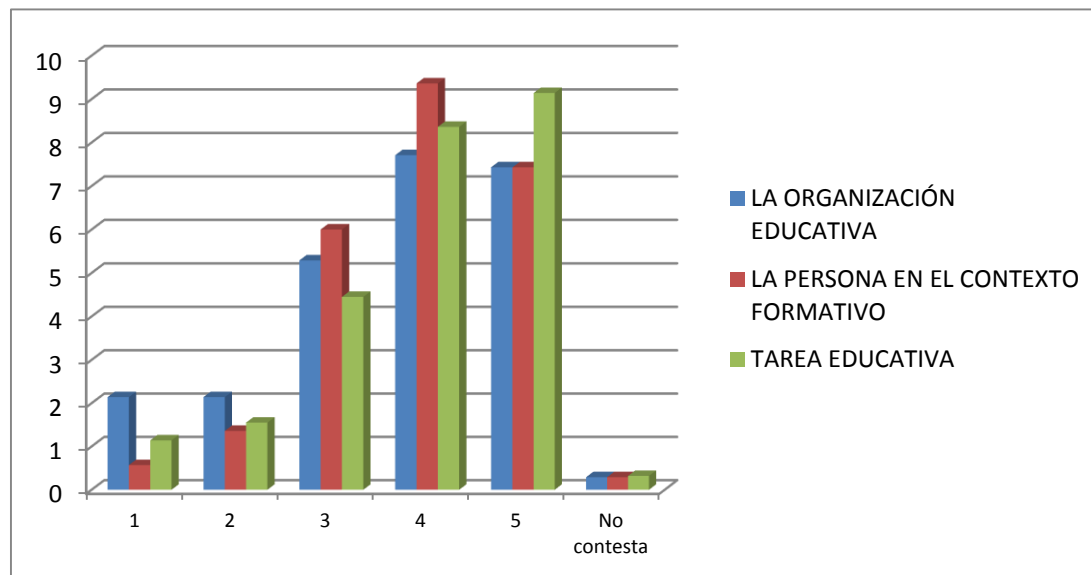
**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

La mayor parte de los docentes encuestados consideran como satisfactorio su desempeño profesional cotidiano, con esto se demuestra que los docentes están cumpliendo con “las dos tareas esenciales que deben cumplir los profesores: “deben enseñar y deben aprender a enseñar” Feiman-Nemser (2001); ya que el profesor de secundaria cuenta con: una buena formación en su materia de conocimiento y, con una buena formación en cuestiones pedagógicas, legislativas y curriculares, y, por supuesto didácticas” González Gallego (2010), no obstante falta reforzar conocimientos en pedagogía, proyectos, técnicas y herramientas a utilizar en los estudiantes con capacidades especiales y también el uso de las TICs, como se lo corrobora en la tabla No 17, para mejorar su práctica profesional en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla N° 30: Medias obtenidas

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
LA ORGANIZACIÓN Y FORMACIÓN DOCENTE	2,14	9%	2,14	9%	5,29	21%	7,71	30%	7,43	29%	0,29	1%	25%	100%
LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO	0,57	2,28%	1,36	5,44%	6	24%	9,36	37,44%	7,43	29,72%	0,29	1,16%	25%	100%
TAREA EDUCATIVA	1,14	5%	1,55	6%	4,45	18%	8,36	33%	9,14	37%	0,32	1%	25%	100%

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS



En el cuestionario aplicado a los docentes de la institución investigada, en la pregunta 6, se establecen 44 ítems para analizar la práctica pedagógica de los docentes de bachillerato, por lo que en el gráfico expuesto se aprecian las medias obtenidas de las tablas N° 27, 28 y 29, valores evaluados en escala del 1 – 5, siendo 1 el uno el valor más bajo y el 5 el más alto.

En cada gráfica se puede identificar de forma clara la realidad de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Saraguro a través de las puntuaciones promedio obtenidas.

- En cuanto a la Organización y la Formación del docente la calificación más alta se acentúa en un promedio satisfactorio de 4 equivalente al 30%, seguido por el 29% que corresponde a 5 que es una valoración muy satisfactoria; sin embargo existe un porcentaje del 1% que no contesta.
- Con respecto a la persona en el contexto formativo, la puntuación más alta es 4 equivalente al 37,44%, seguido por el 30% con la puntuación 5; además existe un mínimo porcentaje del 1% que limitan su contestación.
- En la tarea educativa, la valoración más alta se sitúa en la valoración de 5 equivalente al 37%, seguido del 33% con la puntuación de 4, y la más baja que es del 1% por lo que no contestan.

En forma general se puede estimar que el análisis de la formación en cuanto a la organización y formación docente, la persona en el contexto formativo y la tarea educativa del docente son aspectos casi satisfactorios desde la perspectiva misma de los docentes investigados, pues consideran que es importante analizar cuáles son los requerimientos actuales y futuros que la educación necesita enmarcada en su entorno con miras en diseñar planes de mejoramiento profesional para lograr el objetivo de mejorar la calidad de la educación en la institución como se lo corrobora en la tabla No 27, 28 y 29, a través de la capacitación continua con temáticas acordes a la realidad y demanda actual en la educación.

### 3.4 Los cursos de formación

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

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	17	68
De 6 a 10	2	8
De 11 a 15	0	0
De 16 a 20	0	0
De 21 a 25	0	0
De 26 a 30	0	0
De 31 a 35	0	0
De 36 a 40	0	0
De 41 a 45	0	0
De 46 a 50	0	0
Más de 51	0	0
No contesta	6	24
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

En esta tabla se analiza que el mayor porcentaje de docentes han tomado de 1 a 5 cursos en los dos últimos años, ha esto se le atribuye a la falta de tiempo, altos costos, la poca gestión institucional en lo referente a las necesidades de capacitación continua y permanente como se lo evidencia en las tablas No 18, 19, 22 y 23. Por tanto, es esencial que la organización plantee en desarrollar “un análisis de las necesidades formativas para determinar los tipos de capacitación necesarios para mejorar y alcanzar los objetivos organizacionales” como lo señala Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010).

Tabla N° 32: Totalización en horas

	Frecuencia	Porcentaje
0 - 25 horas	0	0
26 - 50 horas	3	12
51 - 75 horas	3	12
76 - 100 horas	2	8
Más de 100 horas	12	48
No contesta	5	20
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje de docentes cuentan con más de cien horas en capacitación, estimando que es un valor que hay que mejorarlo de acuerdo a que se estaría considerando la relación

de 1 a 5 cursos durante los dos últimos años como se lo confirma en la tabla No 31, por tanto, “las necesidades de formación formuladas por los docentes se encuentran ancladas en su práctica pedagógica y en el trabajo que realizan a nivel institucional” como lo confirma Camargo Abello, Calvo, Arbeláez, Vergara Arboleda & Londoño Camacho (2007).

Tabla N° 33: Hace que tiempo lo realizó

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	7	28
De 6 a 10 meses	6	24
De 11 a 15 meses	4	16
De 16 a 20 meses	0	0
De 21 a 24 meses	3	12
Más de 25 meses	1	4
No contesta	4	16
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

La mayor parte de docentes han tomado los cursos de capacitación en los dos últimos años, por lo que la “adquisición sistemática de habilidades, reglas, conceptos y aptitudes dan como resultado un mejor desempeño” según Aamodt, Reyes Ponce, & Castillo Contreras (2010), en la tarea educativa diaria del docente, este enunciado se lo corrobora en las tablas No 29 y 30.

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

	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	18	72
De la institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Por cuenta propia	4	16
Otro auspicio	0	0
No contesta	3	12
TOTAL	25	100

**FUENTE:** Cuestionario aplicado a docentes de bachillerato del ITSS

El mayor porcentaje de encuestados expresan que han participado de los cursos de formación propiciados por el gobierno a través del Ministerio de Educación “SíProfe”, por ser un requisito obligatorio por parte del mismo con miras a lograr los estándares de la calidad educativa como lo señala en su artículo tercero, otros lo han realizado por cuenta propia, mediante la autofinanciación; consecuentemente la capacitación continua es fundamental

para mejorar la formación y promoción profesional y el propio desarrollo personal y social, por tanto el docente debe desarrollar las tres tareas fundamentales en su accionar educativo: aprender mediación pedagógica, aprender tecnologías y aprender a mediar a través de las tecnologías” como lo expresa Prieto Castillo (2004).

#### **CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

El presente curso de capacitación ha sido diseñado, planificado y desarrollado atendiendo a las necesidades de formación de los docentes del bachillerato Técnico, en especial de quienes están a su cargo las figuras profesionales y de otras especialidades.

Los bachilleratos técnicos están encaminados a la competitividad profesional, “el saber hacer”, y es que para los docentes responsables de esta modalidad son profesionales con una formación igualmente técnica, pero que desconocen de cómo llevar a cabo el proceso de aprendizaje de los estudiantes, puede hacerse fácil enseñar su materia, pero estarán limitados en planificar sus clases de acuerdo a las mallas curriculares actuales. Es por ello la importancia de capacitar a los docentes en la temática presentada a continuación, permitiéndoles adecuar sus conocimientos en el contexto pedagógico y didáctico.

#### **4.1 Tema del curso**

*“GUÍA PARA EL DESARROLLO DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR POR  
COMPETENCIAS EN EL BACHILLERATO TÉCNICO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO  
SUPERIOR SARAGURO”*

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

- ✓ **Modalidad:** Presencial
- ✓ **Destinatarios:** Docentes del primer nivel
- ✓ **Duración del curso:** 120 horas
- ✓ **Horario:** Fines de semana (sábado y domingo).  
En el horario de 8H00 – 11H30 y de 12H00 – 1400  
Habrá un receso de 30 minutos, 11H30 – 12H00

#### **4.3 Objetivos**

##### **General:**

- ✓ Capacitar a los docentes de bachillerato técnico, en especial a los profesionales de distintas especialidades que desempeñan su labor en el Instituto Tecnológico Superior Saraguro, responsables de las figuras profesionales como: Información y Comercialización Turística, Administración de Sistemas, a través de un curso de capacitación diseñado y planificado con metodologías adecuadas para la comprensión, elaboración y aplicación de la planificación curricular por competencias.

**Específicos:**

- ✓ Adecuar un ambiente de aprendizaje que permita al docente empaparse de conocimientos básicos y necesarios para iniciarse en la tarea educativa y que por mucho tiempo ha sido causal del anclaje de su práctica educativa.
- ✓ Actualizar información y despejar dudas relacionadas con la estructuración del Bachillerato General Unificado, en especial del Bachillerato Técnico.
- ✓ Utilizar recursos tecnológicos adecuados para la fácil comprensión y adaptación del curso de capacitación.
- ✓ Enseñar el manejo práctico y elaboración de planificaciones curriculares que permitan lograr las competencias establecidas para el Bachillerato Técnico.

**4.4 Dirigido a:****4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.**

El nivel de formación será el uno, puesto que el presente curso trata de suplir las necesidades de los profesionales técnicos o de otra especialidad, es decir que estará dirigido de manera preferencial a aquellas personas que no han recibido una formación profesional en el ámbito educativo, considerando que actualmente el objetivo general de la educación técnica es que los estudiantes desarrollen competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido para insertarse en el mundo laboral o sean emprendedores sociales o económicos.

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

- ✓ Acceso al internet
- ✓ Aula tecnológica del establecimiento

**4.5 Breve descripción del curso**

Para el desarrollo del presente curso se ha considerado en cuanto a los contenidos cinco capítulos con temas seleccionados cuidadosamente que permita al docente de bachillerato técnico y de otras especialidades comprenderlos, analizarlos y ponerlos en práctica después de haber culminado la capacitación; con una metodología activa y participativa que permita utilizar recursos de fácil accesibilidad; y, mediante un sistema de evaluación que permita la certificación y aprobación del presente curso.

#### 4.5.1 Contenidos del curso.

### UNIDAD 1: PERSPECTIVAS DEL APRENDIZAJE

#### 1.1 Algunas conceptualizaciones

Se ha considerado utilizar la Guía Didáctica de Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular de Posso Yépez (2011), en lo que respecta a:

**Paradigma** “es una constelación global de convicciones, valores y comportamientos compartidos por miembros de una determinada comunidad”. El mismo autor identifica las siguientes características:

- 1) Es una(s), creencia(s) o comportamiento(s) arraigado o aceptado a priori como verdadero.
- 2) Lo comparte una comunidad con un número elevado de miembros.
- 3) No es fácil de cambiar por otro nuevo debido a la resistencia que genera.
- 4) Puede tener un sustento teórico o ideológico.

**Enfoque** “Una manera de concebir, organizar y realizar la educación y el aprendizaje; puede dar origen y fundamento a distintas corrientes y modelos pedagógicos; provienen normalmente de teorías construidas por psicólogos, sociólogos o investigadores educativos a partir de las cuales se hacen interpretaciones y se formulan criterios, lineamientos, políticas y estrategias pedagógicas”.

**Modelo** “un esquema o patrón representativo de una teoría psicológica o educativa”.

**Corriente** es “una línea de pensamiento pedagógico con carácter innovador, que se encuentra en un proceso de investigación, sistematización y validación”.

**Tendencia** es “un impulso, una aspiración, un deseo, una inclinación hacia algo”.

Con estas apreciaciones el docente comprenderá y conocerá la diferencia de una y otra, para el manejo adecuado de un lenguaje educativo entre todos los docentes e investigadores.

#### 1.2 Los modelos pedagógicos

Con la conceptualización que nos proporcionaba Posso Yépez, podemos concluir que los Modelos Pedagógicos son un conjunto de teorías, que originan un paradigma pedagógico, y permiten estructurar un modelo curricular institucional.

### **1.2.1 Tipos de Modelos Pedagógicos.**

- ✓ Modelo Pedagógico Tradicional: apunta a una formación humanista mediante el buen ejemplo del maestro, éste es el encargado de transmitir los conocimientos a sus alumnos. El alumno es un simple receptor. La evaluación hace hincapié en los resultados más que en los procesos.
- ✓ Modelo Naturalista: se fundamenta en las potencialidades que posee internamente el sujeto. La única evaluación posible es la autoevaluación.
- ✓ Modelo Conductista: la base que sustenta a este modelo es la concepción del aprendizaje como cambio de conducta observable, se fundamenta en objetivos instruccionales. El objeto de evaluación son las conductas observables de los alumnos.
- ✓ Modelo Cognitivo-Constructivista: son los sujetos quienes construyen el conocimiento, desarrollan la curiosidad para investigar, la capacidad de pensar, de reflexionar y adquirir experiencias que posibiliten el acceso a estructuras cognitivas cada vez más complejas, propias de etapas superiores. El profesor evalúa continuamente el aprendizaje alcanzado por los alumnos.
- ✓ Modelo Social-Cognitivo: se concibe el aprendizaje y el conocimiento, como una construcción social, que se concreta a través de la actividad del grupo. La evaluación es de carácter dinámica, su propósito es evaluar el potencial del aprendizaje.

## **1.3 Teorías del aprendizaje del Modelo Cognitivo**

### **1.3.1 Teoría del aprendizaje social de Albert Bandura.**

Resumiendo la apreciación de Posso Yépez (2011) sobre la teoría del aprendizaje en función de un modelo social tenemos que:

- ✓ Todos los fenómenos de aprendizaje que resultan de la experiencia correcta pueden tener lugar por el proceso de sustitución (observación del comportamiento de otras personas).
- ✓ El funcionamiento psicológico consiste en una interacción recíproca, continua, entre el comportamiento personal y el determinismo del medio ambiente.
- ✓ Es claramente notorio los esquemas de entradas, procesos y salidas.
- ✓ En la variable de entrada se forman comportamientos deseables o apropiados; en el de procesos queda plasmada en la memoria a través de representaciones simbólicas y verbales; y, en el de salida el aprendiz aplica su conocimiento y se hace una autoevaluación para modificar o corregir (refuerzo).

### 1.3.2 Teoría del aprendizaje del desarrollo de la inteligencia de Jean Piaget.

Posso Yépez (2011) considera que “la propuesta de Jean Piaget marca el inicio de una concepción constructivista del aprendizaje como un proceso de construcción interno, activo e individual”.

Piaget denominó a su teoría “constructivismo genético”, en ella explica el desarrollo de los conocimientos en el niño como un proceso de desarrollo de los mecanismos intelectuales. Este desarrollo ocurre en una serie de etapas o estadios, que se definen por el orden constante de sucesión y por la jerarquía de las estructuras intelectuales que responden a un modo integrativo de evolución. Cada estadio se caracteriza cada uno por un determinado nivel de desarrollo.

ESTADIOS DEL DESARROLLO COGNITIVO	
ETAPAS O ESTADIOS	CARACTERÍSTICAS
1. Sensorio – motor (nacimiento hasta los 18/24 meses)	Estadio prelingüístico que no incluye la internalización social de la acción en el pensamiento: los objetos adquieren permanencia; desarrollo de los esquemas sensoriomotores; ausencia operacional de símbolos, finaliza con el descubrimiento y las combinaciones internas de esquemas.
2. Operacionales concretas 2.1 Pensamiento preoperacional (de 2 a 7 años)  2.2 Pensamiento operacional (de 7 a 11 años)	Inicio de las funciones simbólicas; representación significativa (lenguaje con imágenes mentales, gestos simbólicos, juegos simbólicos, invenciones imaginativas...) lenguaje y pensamiento egocéntricos, incapacidad de resolver problemas de conservación; internalización de las acciones en pensamientos; ausencia de operaciones irreversibles.  Adquisición de reversibilidad por inversión y relaciones recíprocas: inclusión lógica, inicio de seriación; inicio de agrupamiento de estructuras cognitivas, comprensión de la noción de conservación de sustancia, peso, volumen, distancia, inicio de conexión de las operaciones concretas pero no con hipótesis verbales.
3. Operaciones formales (de 11/12 hasta 14/15 años)	Raciocinio hipotético – deductivo.  Proposiciones lógicas, máximo desarrollo de las estructuras cognitivas, grupos matrices y lógica algebraica, aparecen como nuevas estructuras, operacionales proposicionales,

	esquemas operacionales que implican combinaciones de operaciones.
--	---

Fuente: Posso Yépez

### **1.3.3 Teoría del aprendizaje mediano de Feuerstein.**

- ✓ El docente plantea situaciones de aprendizaje de pensar, investigar, reflexionar, conceptualizar, debatir para el educando.
- ✓ El docente es un mediador, el grupo trabaja por sí mismos. Se planifica un tiempo adecuado para observar los resultados del trabajo.
- ✓ Se fomenta el trabajo en grupo.

### **1.3.4 Teoría del aprendizaje guiado – cooperativo.**

El estudiante adquiere conocimientos sin dominarlos, asimila el conocimiento y modifica el campo contextual con su forma de pensar, expresar e interpretar situaciones reales.

### **1.3.5 Teoría del aprendizaje situado de Brown, Comins y Duguid.**

Existe una relación de estudiante – contexto, sobre una base práctica, lo que ayuda para que el estudiante se involucre en el aprendizaje efectivo, pues lo que sabe se relaciona con situaciones en las cuales se produjo o aprendió.

### **1.3.6 Teoría del aprendizaje estratégico de Jones.**

El aprendizaje es significativo porque se utilizan estrategias que involucran a todo el grupo de estudiantes, se plantean preguntas que ayudan a la construcción, aplicación y transferencias del conocimiento.

### **1.3.7 Teoría del aprendizaje según las inteligencias de Howard Gardner.**

Gardner elabora la teoría de las inteligencias múltiples, en la que sostiene que la inteligencia se define como un potencial biopsicológico, la misma es contextualizada, puesto que el contexto es lo que vive y desarrolla la persona, incide en la formación o predominio de los distintos tipos de inteligencia (lógico – matemático, lingüística, musical, espacial, cinético, corporal, interpersonal, intrapersonal).

## **UNIDAD 2: EL CURRÍCULO COMO PARTE INTEGRANTE DEL APRENDIZAJE**

### **2.1 Conceptualización e importancia**

Para Posner (2004,) enuncia siete conceptos comunes de un currículo:

- 1) Alcance y secuencia. La descripción del currículo como una matriz de objetivos asignados a los grados (por ejemplo, la secuencia) y agrupados de acuerdo con un tema en común (por ejemplo, el alcance).
- 2) Programa de estudios. Un plan para un curso completo, el cual suele incluir fundamentos, temas, recursos y evaluación.
- 3) Esquema de contenido. Una lista de tópicos a cubrir organizados en forma de esquema.
- 4) Estándares. Una lista de conocimientos y habilidades requeridos por todos los estudiantes al terminar.
- 5) Libros de texto. Materiales educativos usados como guías para la enseñanza en el salón de clases.
- 6) Ruta de estudios. Una serie de cursos que los estudiantes deben completar.
- 7) Experiencias planeadas. Todas las experiencias académicas, atléticas, emocionales o sociales, que los estudiantes experimentan y que han sido planeadas por la escuela.

## 2.2 Los cinco currículos concurrentes

Posner (2004) considera cinco currículos que contribuyen significativamente a la educación de los estudiantes:

- 1) Currículo oficial. Es el currículo descrito en los documentos formales.
- 2) Currículo operativo. El currículo que materializa las prácticas y los exámenes de la enseñanza reales.
- 3) Currículo oculto. Sus normas y valores institucionales no son abiertamente reconocidos por los profesores o funcionarios escolares.
- 4) Currículo nulo. Las materias que no se enseñan.
- 5) Currículo adicional. Son las experiencias planeadas fuera del currículo formal.

## 2.3 Perspectivas teóricas del currículo

### Perspectiva Tradicional Características

- Atención en una sola materia
- La enseñanza centrada en el profesor, su discurso y enumeración de situaciones con todo el grupo.
- Se utiliza los libros de texto y hojas de trabajo.
- Evaluación con pruebas escritas

**Perspectiva Experimental**  
**Características**

- Cruzan las líneas entre las materias
- Se basan más en la comunidad como un recurso
- Se utiliza los libros de texto y hojas de trabajo., que el texto.
- Requiere salones de clases centrados en el trabajo en equipo.
- Están organizadas en tareas continuas.
- Dependen de un maestro-facilitador, no como controlador.
- La evaluación está orientada a demostrar la aptitud en tareas que tiene que ver con el mundo real.

**Estructuras de las disciplinas**  
**Características**

- Está centrada en una sola disciplina dentro de una materia.
- Se concentra en un pequeño grupo de temas conceptuales fundamentales.
- Se requiere el uso de materias primas y manejables.
- Se utilizan pruebas escritas que enfatizan la resolución de problemas.
- Requiere un profesor para indagar en la disciplina, más que en los hechos.

**Perspectiva conductista**  
**Características**

- Los objetivos de desempeño están separados con los métodos de evaluación.
- Los métodos que utiliza el profesor se basan en la práctica de habilidades.
- Los métodos de evaluación se basa en criterios.
- Se recompensa la conducta y el desempeño.

**Perspectiva Constructivista**  
**Características**

- Se tratan los tópicos con gran detalle.
- Enseñan habilidades y conceptos sólo en el contexto de las experiencias y conocimientos previos del estudiante.
- Se basa en una clase inicial motivadora.
- Para la evaluación se basa en la observación y entrevistas clínicas.

## **2.4 Principios organizacionales**

Posner (2004) establece que "un principio organizacional establece las bases o razones para organizar un currículo de modo particular" considerando que sin una organización el currículo se vería desorientado o no tendría su razón de ser.

Del mismo modo Posner (2004) concibe de acuerdo a Schwab cuatro principios organizacionales del currículo:

- 1) Materia: relacionados con el mundo (tal y como existe) y relacionados con los conceptos (pensar y hablar del mundo).
- 2) Estudiante: Gardner concibe a las siete inteligencias múltiples: lógica matemática, lingüística, espacial, musical, corporal y cinestésica, interpersonal e intrapersonal.
- 3) Profesor: entre sus funciones están: enseñar las habilidades prácticas, ser activos, mantener la disciplina de su clase, realizar tareas familiares, ser innovadores en los temas, desarrollar el sentido de la productividad en la clase.
- 4) Medio ambiente: económico, político, organizacional y físico.

## **UNIDAD 3: EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES**

En el presente capítulo se abordará sobre este tema que causa interés por cumplir con los aprendizajes esperados y aún más en lograr con los estándares de calidad, responsabilidad que impera en el maestro.

### **3.1 ¿Qué es evaluar los aprendizajes?**

Es un proceso sistemático y riguroso de recogida de datos, incorporando al proceso educativo desde su comienzo, de manera que sea posible disponer de la información continua y significativa para conocer la situación, formar juicios de valor con respecto a ella y tomar decisiones adecuadas para proseguir la actividad educativa mejorándola progresivamente.

#### **3.1.1 Tipos de evaluación.**

Se distinguen dos tipos de evaluaciones: la formal o sistemática y la informal o asistemática. La evaluación informal se caracteriza por ser superficial, improvisada, con validez y confiabilidad no verificada. Este tipo de evaluación es la que se realiza para tomar decisiones en la vida cotidiana. Por ejemplo, observar las condiciones del tiempo para determinar cómo salir vestido.

La evaluación formal sistemática sucede en las instancias que se planifican para ello. Demanda atención, recursos y esfuerzos especiales en su desarrollo. Por ejemplo, si se

desea evaluar el trabajo y los resultados logrados por un grupo de estudiantes necesariamente habrá que pensar en una evaluación de tipo formal.

### **3.1.2 Características de la evaluación.**

- ✓ La evaluación genera información que no se produce de manera casual o accesorio. Es decir, existe una intencionalidad en la búsqueda de información.
- ✓ Esa información es netamente retroalimentadora porque representa un mayor conocimiento de aquellos que es evaluado.
- ✓ Pone de manifiesto aspectos o procesos que de otra manera permanecerían ocultos.
- ✓ Permite una aproximación más precisa a la naturaleza de ciertos procesos, sus formas de organización, los efectos, las consecuencias, los elementos que la intervienen.
- ✓ Otorgan un valor a esos procesos y resultados.

### **3.1.3 Las funciones de la evaluación.**

- ✓ Función simbólica: para los actores participantes en algunas de las instancias del proceso, la evaluación está asociada simbólicamente con la conclusión de un proceso, aun cuando no sea éste el propósito.
- ✓ Función política: la evaluación adquiere un rol sustantivo como retroalimentación de los procesos de planificación y la toma de decisiones sobre la ejecución y el desempeño de los programas y proyectos a nivel macro.
- ✓ Función de conocimiento: relacionada con las definiciones que se han presentado y descrito sus componentes, identificada como eje central para la evaluación.
- ✓ Función de mejoramiento: permite definir la toma de decisiones con el objetivo de mejorar la enseñanza, el aprendizaje, las instituciones, los programas.
- ✓ Función de desarrollo de capacidades: una de las capacidades que se desarrollan a partir de una buena práctica evaluativa es la autoevaluación, ya que docentes, alumnos son objetos y sujetos de la propia evaluación.
- ✓ Función contractual: el hecho de que los alumnos conozcan para qué serán evaluados y con qué criterios forma parte del contrato pedagógico que el docente establece con sus alumnos.

### **3.1.4 Escenarios de la evaluación.**

Si consideramos que el objeto de la evaluación es el aprendizaje de los estudiantes, el currículum, la institución educativa o todas las escuelas, colegios de un lugar determinado, obviamente el ámbito difiere en cada uno de los casos.

El ámbito donde se produce el hecho evaluativo puede ser el aula, la escuela, el sistema educativo y estos espacios determinan las estrategias metodológicas que se utilicen para obtener la información.

Evaluar un sistema en su totalidad a partir del rendimiento de los alumnos, como únicos indicadores posibles, empobrece la información y limita los juicios de valor que puedan realizarse a partir de ella.

## **3.2 Las destrezas**

### **3.2.1 Conceptualización.**

Las destrezas son un conjunto de habilidades, que pueden ser de índole intelectual, afectiva y psicomotriz, que determinan comportamientos de los educandos a través de la educación. Para Arcos (2004) define a las destrezas “como los saberes: saber hacer, saber saber y saber pensar; a largo plazo, junto con los valores y actitudes, competencia y capacidades constituyen el saber ser”.

### **3.2.2 Tipos de destrezas.**

- 1) Destrezas cognitivas: tienen su razón de ser si recordamos que una de las finalidades esenciales de toda educación es lograr el desarrollo de las capacidades mentales que posee todo ser humano. Entre estas destrezas tenemos: perceptivas, mnemónicas, de comprensión, de razonamiento, de solución de problemas, de toma de decisiones, de crítica, creativas
- 2) Destrezas sociales y actitudinales: son habilidades que en parte deben aprenderse para desarrollar comportamientos como la tolerancia, el civismo, la responsabilidad, etc.
- 3) Destrezas Psicomotrices: están relacionadas con el “saber hacer” es decir se orientan hacia la acción, a la manera de hacer algo. Son formas de actuar y de llegar a resolver las tareas. A continuación se exponen algunos ejemplos de estas destrezas: dibujar, diseñar, representar, medir, entonar, gestuar, pronunciar, confeccionar, manipular, modelar, armar, registrar datos, imitar, vocalizar, bailar/danzar, compilar, interpretar, planificar, construir, trazar, seleccionar, producir.

### **3.2.3 Las destrezas y su relación con la evaluación de los aprendizajes.**

#### **3.2.3.1 Criterios e indicadores de evaluación.**

Los criterios son descripciones de realización precisadas por las destrezas, que indican el grado de perfección que se espera de la actividad del alumno para que se le considere aprobado.

Los indicadores son referentes observables y evaluables. Son la base para el monitoreo y evaluación. Por eso es importante formularlos de antemano y concertadamente, de ahí que los indicadores deben ser objetivamente verificables.

Consecuentemente, para que los indicadores precisen lo que se debe lograr, deben ser:

- ✓ Válidos: para medir lo que realmente se quiere lograr
- ✓ Confiables: las conclusiones basadas en ellos deben ser similares aunque sean estimados por diferentes personas.
- ✓ Pertinentes: guardar correspondencia con las competencias, destrezas, actividades y los recursos del proyecto de Aula.
- ✓ Sensibles: reflejar directamente los cambios de comportamiento experimentados en el alumno y alumna durante el aprendizaje.
- ✓ Específicos: basarse en la situación real y en los datos disponibles.
- ✓ Oportunos: permiten recoger información dentro de un tiempo determinado.
- ✓ Eficaces: los resultados deben justificar el tiempo invertido en la recolección de información.

#### **3.2.3.2 *Cómo formular un indicador.***

- ✓ Especificar el grupo meta: Ejm. alumnos del segundo año de bachillerato Técnico
- ✓ Determinar la ubicación: Ejm. en el trabajo de aula
- ✓ Identificar el indicador y fijar la cantidad: Ejm. enumerar diez atractivos turísticos de la región Costa.
- ✓ Determinar la calidad: Ejm. más interesantes de visitar.
- ✓ Especifique el tiempo: Ejm. Luego de cuatro períodos de clase.
- ✓ Combinación de las anteriores: “Los alumnos del segundo año de Bachillerato Técnico, en el trabajo de aula, enumeran cinco atractivos turísticos de la región Costa, más interesantes de visitar, luego de cuatro periodos de clases.

#### **3.2.3.3 *Instrumentos para la evaluación de los aprendizajes, en función de las destrezas y de los criterios e indicadores de evaluación.***

Al momento de tomar decisiones en cuanto al proceso de evaluación de los aprendizajes, es importante diseñar instrumentos que nos permitirán saber el cumplimiento de los aprendizajes.

Fuente de verificación de los indicadores: es la especificación de cómo el indicador será verificado. Para ellos se debe tener muy en cuenta el criterio de evaluación, mismo que se

deriva de elementos tales como: la competencia, la destreza, el contenido y la actividad propuestos en el proyecto de aula.

Para verificar un indicador, derivado de un criterio de evaluación, se puede utilizar diversas herramientas o instrumentos que nos permiten evaluar en forma precisa el logro de tal o cual destreza propuesta en el proyecto de aula. Dentro de estas herramientas tenemos:

Pruebas de composición de respuesta extensa y de respuesta limitada; pruebas objetivas; demostración por controversia: panel, foro y debate; ficha de seguimiento; trabajos prácticos; trabajos a libro abierto; mural de ideas; exposiciones.

## **UNIDAD 4: PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA EL BACHILLERATO GENERAL UNIFICADO**

### **4.1 El nuevo Bachillerato General Unificado**

#### **4.1.1 Antecedentes.**

De acuerdo a las pruebas SER del Ministerio de Educación en el año 2008, aplicados a los estudiantes de bachillerato, se obtuvieron datos considerados no satisfactorios, por ejemplo, en Matemáticas, un 81.3% de la población estudiantil resultaron con una calificación “insuficiente” y “regular” en el tercer año de bachillerato, en comparación a 68.8%, 55.4% y 75% en cuarto, séptimo y décimo año, respectivamente. En Lenguaje, los resultados fueron igual de negativos en el tercer año de bachillerato.

Por lo que se llegó a la conclusión de que la mayoría de los estudiantes no han desarrollado las competencias cognoscitivas básicas que se consideran indispensables para participar en la sociedad actual.

Además se complementa a esta problemática de un currículo disperso por las distintas especialidades, sin cumplir con los mismos objetivos, contenidos, metodologías de enseñanza y formas de evaluación, por lo tanto los aprendizajes no eran comunes para todos los bachilleres, éste y otros problemas se detectaron ocasionando entre la juventud grandes conflictos a la hora de iniciarse en un proceso de formación universitaria.

Entonces en vista de estas problemáticas, se ve la necesidad imperiosa de establecer un solo tipo de bachillerato, replanteando toda su estructura, propósitos y las enseñanzas mínimas comunes para todos los bachilleres.

#### **4.1.2 Situación actual del bachillerato ecuatoriano.**

El bachillerato en Ciencias, está dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Enfrenta aprendizajes primordialmente de índole

humanístico y científico, y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Utiliza un currículum con enfoque de contenidos para lograr bachilleres generales en ciencias y bachilleres en ciencias con especialización.

El bachillerato Técnico, está dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículum de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

El bachillerato en Artes, está dedicado a una educación para el cultivo y desarrollo de todas las expresiones artísticas con el ser humano. Sus estándares de calidad están dados por la calidad de las competencias para ejercer expresiones artísticas. Utiliza un currículum con enfoque de competencias para lograr bachilleres en diversas líneas de expresión artística.

#### **4.1.3 Finalidades del BGU (Bachillerato General Unificado).**

El bachillerato General Unificado (BGU) tiene como finalidad:

- ✓ La formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, cumplir sus responsabilidades y ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo.
- ✓ Que valores y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas.
- ✓ Conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal.
- ✓ Capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

#### **4.1.4 Objetivos del BGU (Bachillerato General Unificado).**

APRENDER A CONOCER	Desarrollar en los y las jóvenes habilidades cognitivas y meta cognitivas para enfrentar con autonomía los procesos de auto aprendizaje de “aprender a conocer”, “ser”, “a hacer” y a “emprender”.
	Promover en los y las jóvenes una formación humanista y científica que les habilite a la continuación de estudios superiores y al desarrollo de sus proyectos de vida acorde con los requerimientos del desarrollo del Ecuador.
	Acceder a los campos especializados del conocimiento científico, como una etapa subsiguiente a la educación general básica y previa a la formación superior.

APRENDER A HACER	Promover la utilización de los conocimientos y procesos matemáticos en el desarrollo del pensamiento lógico a través de procesos mentales de abstracción, generalización, elaboración de ideas, juicios, raciocinios, que les capaciten en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos.
	Desarrollar procesos de aprendizaje y de investigación, con el apoyo de la temática y tecnologías de la información y comunicación, que les permita la interpretación científica de los fenómenos biológicos, químicos, físicos y sociales del mundo natural y social.
	Desarrollar las artes del lenguaje y la comunicación que les ayude a relacionarse intra e interpersonalmente a través de la utilización de estructuras lingüísticas fundamentales y procesos de codificación y decodificación del pensamiento en la lengua materna, en una segunda lengua de utilización universal y en lenguas ancestrales cuando y donde corresponda.
APRENDER A VIVIR JUNTOS	Formar jóvenes con alto compromiso social y solidaridad, que les posibilite el mejorar las condiciones de vida de la población y el desarrollo social.
	Contribuir al fortalecimiento de la identidad cultural del país, mediante el desarrollo de la capacidad artística de los y las estudiantes a través de la apreciación del arte en sus diferentes manifestaciones.
APRENDER A SER	Promover en los y las jóvenes el ejercicio de liderazgo y acciones de emprendimiento, acordes con su proyecto de vida y afirmación de su orientación vocacional.
	Desarrollar en los y las jóvenes una identidad juvenil propia y formación integral que les permita su propio desarrollo humano y de los demás, en un ambiente sano y sostenible, conscientes de su comportamiento ético y la conservación de la biodiversidad.
	Conservar un buen estado de salud física, mental y emocional, mediante correctos hábitos de salud bio-psico-sociales.

FUENTE: Documento impreso, Nuevo Bachillerato Ecuatoriano

#### 4.1.5 Descripción general del Bachillerato Técnico.

Bajo el amparo del marco legal, Decreto Ejecutivo N° 1786 en su Art. 6 define al bachillerato técnico como dedicado a los “aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional” de los bachilleres que optan por las figuras o especialidades para el desempeño o inserción laboral después de haber culminado con sus estudios secundarios, por lo que “sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre” para el desempeño de las actividades requeridas.

Este bachillerato cuenta con dos modalidades: Univalente, con enfoque de especializaciones puntuales hacia adentro de cada uno de los sectores y subsectores económicos; o, Polivalente, con enfoque de especialidad que mantiene la dimensión de cada uno de los sectores económicos o de la combinación de los subsectores que lo componen.

#### **4.1.6 Propuesta curricular para el Bachillerato Técnico.**

##### **4.1.6.1 Tronco común.**

PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO
Física	Física-Química	Lengua y Literatura
Química	Biología	Matemáticas
Historia y Ciencias Sociales	Historia y Ciencias Sociales	Idioma extranjero
Lengua y Literatura	Lengua y Literatura	Educación física
Matemáticas	Matemáticas	Educación para la ciudadanía
Idioma extranjero	Idioma extranjero	Emprendimiento y gestión
Desarrollo del pensamiento filosófico	Emprendimiento y Gestión	
Educación física	Educación para la ciudadanía	
Educación artística	ciudadanía	
Informática aplicada a la educación	Educación física	
	Educación artística	

##### **4.1.6.2 Figuras profesionales.**

#### **Familias profesionales**

- 1 Industria de los alimentos
- 2 Explotaciones agropecuarias
- 3 Industrias textiles, de la confección y de la piel
- 4 Acuicultura

#### **Figuras profesionales (fip)**

- 1 Conservería
- 2 Transformados y elaborados lácteos
- 3 Transformados y elaborados cárnicos
- 4 Explotaciones agropecuarias
- 5 Industria de la confección
- 6 Calzado y marroquinería
- 7 Cultivo de peces, moluscos y

	Crustáceos.
5 Mecánica industrial	8 Mecanizado y construcciones metálicas
6 Mecánica automotriz	9 Electromecánica automotriz 10 Chapistería y pintura
7 Electricidad y electrónica eléctricas	11 Instalaciones, equipos y máquinas  12 Electrónica de consumo 13 Climatización 14 Cerámica artesanal y artística
8 Cerámica	15 Organización y gestión de secretaría 16 Contabilidad y administración 17 Contabilidad
9 Gestión administrativa y contable	
10 Construcciones civiles construcción	18 Aplicación de proyectos de
11 Comercio	19 Comercialización y ventas 20 Comercio exterior
12 Informática	21 Administración de sistemas 22 Aplicaciones informáticas
13 Industrias de la madera y del mueble	23 Fabricación y montaje de muebles
14 Hotelería	24 Cocina 25 Restaurante y bar 26 Alojamiento
15 Turismo	27 Agencia de viajes 28 Información y comercialización turística

#### 4.1.7 Diseño curricular.

El diseño curricular del bachillerato técnico está basado en competencias, el “saber hacer”, razón que sustenta a esta modalidad de bachillerato, desarrollado del análisis de los requerimientos básicos en diversos entornos laborales, identificando las competencias que debe evidenciar una persona para poder desempeñar e incluirse en el trabajo.

Aquí se establecen las figuras profesionales (FIP) o perfil profesional, entendiéndolas como un catálogo descriptivo del ámbito de profesionalidad del técnico que se va a formar y contiene los siguientes elementos:

- a) Competencia general: describe la forma abreviada el cometido y las funciones esenciales del profesional.

- b) Unidad de competencia: es la competencia mínima acreditable y reconocible en el mercado laboral; se obtiene de la división de la competencia general de la figura profesional; debe ser identificable y reconocible en el mundo laboral como un conjunto de puestos de trabajo; debe tener una vigencia actual y proyección de futuro.
- c) Elementos de competencia: expresan en términos de desempeño y de resultado, lo que una persona debe realizar y alcanzar y, por lo tanto, evidenciar en una situación de trabajo de un campo ocupacional determinado. Los elementos de competencia se obtienen del análisis funcional de las unidades de competencia.
- d) Criterios de realización: expresan en términos de resultados, el nivel requerido del desempeño descrito por un elemento de competencia, para su cumplimiento satisfactorio.
- e) Especificación del campo ocupacional: se presenta información referida al contexto en el que se aplica cada unidad de competencia de una figura profesional.
- f) Capacidades fundamentales: describen el resultado deseado en el proceso de aprendizaje del/la estudiante, o sea, lo que el/la estudiante puede hacer con éxito al finalizar el estudio de un módulo formativo.
- g) Conocimientos fundamentales: conjunto de conocimientos teórico-prácticos necesarios para la eficiente aplicación de las técnicas y métodos que conlleva el desarrollo de una actividad profesional.

#### **4.1.8 Estructura curricular.**

- a) Módulos asociados a las unidades de competencia.- Integran los contenidos directamente asociados a las actividades profesionales de cada unidad de competencia de la correspondiente figura profesional.
- b) Módulos de carácter básico o transversal.- Abarcan contenidos de carácter transversal, que no están asociados a una unidad de competencia específica, sino a toda la figura profesional.
- c) Módulo de formación y orientación laboral (FOL).- Es un módulo que está destinado a desarrollar aprendizajes que preparan a los/as bachilleres para la inserción al mundo del trabajo en áreas profesionales afines a su formación técnica.
- d) Módulo de formación en centros de trabajo (FCT).- El propósito de este módulo es brindar a los estudiantes un espacio de formación complementaria en escenarios reales de trabajo, relacionados con la figura profesional por la que hayan optado; por esta razón, propicia la

realización de actividades formativo-productivas y el conocimiento de la organización empresarial por parte de los/as estudiantes. Para el desarrollo de este módulo, es necesario que la institución educativa gestione una relación favorable con empresas o instituciones de su entorno que puedan colaborar en este proceso.

#### **4.1.9 Instrumentos curriculares.**

a) La figura profesional (FIP), es un documento que caracteriza el ámbito de profesionalidad definido para el técnico de nivel medio o bachiller técnico, en un área profesional determinada. La FIP es la que da identidad a cada oferta formativa técnica, por lo que su denominación constará en la titulación del bachillerato.

b) El enunciado general del currículo (EGC), indica cuál es la estructura modular del currículo correspondiente a una figura profesional determinada; en consecuencia, en él se encuentran identificados los objetivos general y específicos del currículo, y los módulos formativos con su denominación, objetivo, contenidos generales (procedimentales, conceptuales y actitudinales) y el tiempo estimado de duración.

c) El desarrollo curricular (DC), contiene la estructura detallada de los módulos formativos y es parte del currículo normativo de nivel macro. Es sin duda el instrumento curricular más orientativo para la organización del currículo institucional (nivel meso) y la programación del proceso de enseñanza-aprendizaje a nivel de aula (nivel microcurricular).

Su estructura, que se caracteriza por estar conformada por unidades de trabajo secuenciadas con criterio didáctico, facilita el trabajo de microplanificación curricular que debe realizarse en las instituciones educativas con la participación directa de los docentes de las áreas técnicas.

#### **4.1.10 Implementación curricular.**

En este acápite se proporcionan algunas orientaciones para la aplicación de los currículos de formación técnica en las instituciones educativas que ofertan esta opción de bachillerato:

a) Adecuación curricular.- Los currículos emitidos oficialmente por el Ministerio de Educación, al corresponder al nivel macro de concreción curricular, norman la oferta formativa técnica y tienen vigencia en todo el país; para su implementación a nivel de las instituciones educativas (nivel meso de concreción curricular), deben ser sometidos a un proceso de contextualización, considerando las características socio-económicas y productivas de cada región, provincia o entorno institucional.

b) Desarrollo de los módulos formativos.- Los módulos formativos tienen diferentes requerimientos de carácter didáctico, que dependen de su complejidad, extensión y características propias de la formación técnica que abarcan. Dependiendo de estos

requerimientos, los módulos formativos pueden ser asumidos por uno o más profesores, lo cual también depende de los recursos con que cuenta la institución educativa (profesores, espacios educativos equipados, etc.).

Para el desarrollo de los módulos formativos a nivel de aula, se deben dividir las unidades de trabajo en actividades de enseñanza-aprendizaje, cuidando de mantener siempre el enfoque de la competencia. El conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje planificadas equivale a la programación micro-curricular del módulo que corresponda.

c) Implementación en el aula.- se refieren a las actividades de enseñanza-aprendizaje (nivel micro-curricular) que pueden ser desarrolladas en el aula, laboratorio, taller, granja u otro espacio educativo. Para ello, es necesario que las actividades de enseñanza-aprendizaje consideren desempeños que estén directamente relacionadas con los elementos de competencia de la figura profesional que corresponda, y que los métodos y técnicas utilizados propicien que los/as estudiantes sean los protagonistas de sus aprendizajes y logren un desarrollo armónico en las tres dimensiones que caracterizan a la competencia laboral: conocimiento, habilidad y actitud.

De la misma manera se debe resaltar que, siendo la evaluación un elemento importante y consustancial del proceso de enseñanza-aprendizaje, ésta debe ser implementada en las instituciones educativas con todas las características propias del enfoque competencial, entre las que sobresalen el ser principalmente cualitativa, criterio y estar orientada por los resultados.

d) Proyecto de grado.- Está concebido como un trabajo integral que permite tener evidencias de la competencia alcanzada por los estudiantes en el componente de formación técnica.

## **UNIDAD 5: ELABORACIÓN Y DISEÑO DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR POR COMPETENCIAS PARA EL BACHILLERATO TÉCNICO.**

### **5.1 Las competencias**

Los temas que se presentan a continuación son retomados del autor Montenegro (2005), considerando la riqueza de los mismos como apoyo para lograr entender a las competencias como parte de los estudiantes del bachillerato.

### **5.1.1 Algunas definiciones.**

Para Montenegro (2005) manifiesta la definición del Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior “las competencias son un saber hacer en contexto, es decir, el conjunto de acciones que un estudiante realiza en un contexto particular y que cumplen con las exigencias específicas del mismo”.

Nuevamente considerando a Montenegro (2005) concluye en su análisis manifestando que “la definición de competencia es amplio: ser competente es saber hacer y saber actuar entendiendo lo que se hace, comprendiendo cómo se actúa, asumiendo de manera responsable las implicaciones y consecuencias de acciones realizadas y transformando los contextos en favor del bienestar humano”.

### **5.1.2 Competencias básicas.**

Las competencias básicas son patrones de comportamiento que los seres humanos necesitan para poder subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida. Esto requiere de una formación integral la cual sólo es posible si se afecta de manera positiva las dimensiones consideradas fundamentales; los ejes de desarrollo. Uno de los modelos más sencillos considera al ser humano en cuatro dimensiones: biológica, intelectual, social e intrapersonal.

### **5.1.3 Relación entre competencias y desempeño.**

Las competencias, implican una nueva concepción para la institución educativa, por lo que se requiere de una planta física con amplios espacios y con suficientes recursos para el deporte, para el arte, para la ciencia, para la tecnología, para la interacción social.

Para lograr las competencias se necesita para de una convicción centrada en modelos pedagógicos donde el estudiante interactúe con sus compañeros, con los artefactos, con diversas fuentes de información y en relación dinámica con el entorno natural y social.

Mientras que los desempeños son acciones concretas que realiza la persona y que implica la existencia de una o más competencias. Por lo tanto la institución necesita de un modelo de gestión en el cual la planificación, la ejecución, la evaluación constituyan un ciclo de continuo mejoramiento.

### **5.1.4 El desarrollo cognitivo.**

A partir de un tubo neutral relativamente sencillo y mediante un proceso de diferenciación, se forman las siete regiones del sistema nervioso central y los sistemas periféricos. En medio de este proceso, las neuronas se desarrollan como entidades que se comunican con

precisión, rapidez y a largas distancias. También se especializan de acuerdo con los códigos contenidos en genes específicos. Al final se obtienen tres tipos: receptoras, interneuronas y efectoras, quedando el sistema nervioso listo para percibir, inferir y actuar.

Cualquier conducta del ser humano, por sencilla que sea, implica el trabajo de los tres sistemas funcionales relacionados con la percepción, la motivación y la coordinación motora. Esto ocurre porque la organización del sistema nervioso sigue algunos principios específicos. Existen núcleos de relevo a manera de centros de proceso, en los cuales se integra la información procedente de los sistemas funcionales básicos.

Cada uno de estos sistemas contiene vías distintas que analizan la información por separado, así por ejemplo, el sistema sensorial visual tienen vías específicas para analizar el color, la forma y el movimiento.

Por lo que, lo que genera la cognición es la propiedad que tienen las neuronas para interconectarse. Estas conexiones o sinapsis, son complejas y precisas. Cada neurona se conecta con cierta cantidad posible de otras neuronas. Estas interconexiones son las que permiten el maravilloso proceso del conocimiento. A este proceso de interconexión se llama plasticidad sináptica.

#### **5.1.5 La motivación como motor interno del aprendizaje.**

Se puede concebir a la motivación como un factor que impulsa al aprendizaje, cuántas veces ha sucedido que los estudiantes no están predispuestos por aprender o participar, e incluso el mismo maestro por situaciones personales se ha visto también en el contexto de no transmitir bien sus aprendizajes.

Frente a esto, la motivación es el motor que impulsa el aprendizaje. Por lo que se debe conocer las diferencias individuales de los estudiantes. Una de las cosas que nos conviene saber es el nivel de satisfacción de las necesidades básicas y por lo tanto, una comunicación permanente con los estudiantes y con sus padres para tratar de que estas condiciones se garanticen.

Un segundo aspecto consiste en planear y desarrollar nuestras actividades pedagógicas con agrado, claridad y acierto. Prieto Castillo (2004) considera “al educador como seres de comunicación”, y es en este sentido que hay que trabajar en la motivación permanente, porque estamos en un interaprendizaje y este se relaciona con la comunicación.

### **5.1.6 Estrategias metodológicas.**

Se puede organizar experiencias de aprendizaje a través de estrategias metodológicas. En sentido general, una estrategia es una actividad constante que se mantiene a través de una serie de actividades cumplir un determinado objetivo.

En el campo pedagógico, las estrategias metodológicas se pueden concebir como un conjunto de actividades (lectura focalizada, la interlectura, las exposiciones, la práctica del juego) que por su estructura orgánica, incrementa la probabilidad de obtener un determinado logro en el aprendizaje de los estudiantes y que motiva a interesarse por el estudio.

En la lectura focalizada, se orienta al estudiante en leer una parte de un libro, como medio de consulta o de investigación. Se empieza con una lectura focalizada orientada a encontrar el tema o problema de interés. Para ello se sigue el siguiente proceso:

- 1) Se escribe un listado de documentos objeto de la búsqueda
- 2) Se realiza una lectura exploratoria de cada uno de ellos
- 3) Se reorganiza la lista, siguiendo un orden de prioridades, en el cual, los textos de mayor importancia y actualidad ocupan primeros lugares.
- 4) Se desarrollan lecturas detalladas de cada uno de ellos, apoyada con la elaboración de cuadros, esquemas o resúmenes, que favorece el registro de la información.

La interlectura, es la comparación temática y analítica en diferentes textos leídos. Se llega a este nivel cuando se ha efectuado una comprensión adecuada de cada uno de los materiales y el conocimiento derivado de cada uno de ellos, integrándolo de manera dinámica al conocimiento existente.

Las exposiciones son consideradas como la manera adecuada de explicar. Para algunos profesores el uso de recursos didácticos como Papelógrafos, carteles, diapositivas, son un gran apoyo al momento de explicar su clase, motivando al estudiante en concentrarse, utilizando además un lenguaje fácil de entender y apropiado a la edad de los mismos.

Frente al juego, los educadores deben saber cuándo utilizarlos, cómo organizar los estudiantes para practicarlos, cómo diseñarlos e implementarlos. Pues se concibe al juego como un fin para enriquecer la motivación y adecuación para que el cerebro esté dispuesto a aprender. A continuación se presenta cómo trabajar con el juego:

- ✓ La inducción, tiene por objeto animar a los estudiantes a practicarlo.

- ✓ La preparación, tienen por objeto organizar a los estudiantes y tener conocimiento de las metas y de las reglas del juego.
- ✓ El desarrollo, conviene animar a los estudiantes, especialmente a los perdedores, en el caso de juegos adversivos.
- ✓ Como actividades posteriores al ejercicio de jugar, se analiza con los estudiantes las estrategias ganadoras y su comportamiento a través del juego.

Por lo tanto, las metodologías activas que el docente utilice para motivar y animar la clase deberán ser seleccionadas de acuerdo al entorno donde se desarrolle, y con el tipo de estudiantes con los que trabaje, siempre orientados al aprendizaje.

#### **5.1.7 Esquema de la Planificación anual**

- ✓ Portada
- ✓ Datos informativos
- ✓ Presentación
- ✓ Objetivos de acuerdo al PRETEC (Un general y 3 específicos que hagan referencia a los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales)
- ✓ Competencias a desarrollar (de acuerdo a la asignatura)
- ✓ Contenidos: Unidad 1. Unidades de trabajo (conceptual, procedimental, actitudinal)
  - Tema 1
  - Tema 2
  - Tema 3
- Unidad 2. Unidades de trabajo (conceptual, procedimental, actitudinal)
  - Tema 1
  - Tema 2
  - Tema 3
- ✓ Tiempo previsto para cada unidad o tema de estudio
- ✓ Recursos didácticos
- ✓ Metodología
- ✓ Evaluación
- ✓ Bibliografía

f).....

DOCENTE

f).....

JEFE DE ÁREA

f).....

VICERRECTOR

### 5.1.8 Programación por unidades de trabajo

1. DATOS INFORMATIVOS:

ÁREA:

ASIGNATURA:

TÍTULO DE LA UNIDAD:

NIVEL:

AÑO:

QUIMESTRE:

PARCIAL:

DOCENTE:

AÑO LECTIVO:

FECHA DE PRESENTACIÓN:

2. OBJETIVO (S) DE LA UNIDAD DE TRABAJO (de la programación anual)

3. DESTREZAS:

- ✓ Cognitivas: interpretar, analizar, identificar, observar
- ✓ Motrices: representar gráficamente, manejo de instrumentos, realizar demostraciones.
- ✓ Afectivos: tolerancia, solidaridad, compartir

4. TIEMPO ESTIMADO

5. CONTENIDOS

5.1 Hechos/conceptos

5.2 Procedimientos (contenidos soporte)

5.3 Actitudes/valores/normas (contenidos soporte)

6. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE (deben estar en función del número de periodos de clase)

7. EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

7.1 Criterios (de acuerdo a las actividades planificadas)

7.2 Indicadores (de acuerdo a los criterios de evaluación)

f).....

DOCENTE

f).....

JEFE DE ÁREA

f).....

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

##### **CURRÍCULO VITAE**

###### **Datos personales:**

- ✓ Apellidos y nombres: Espinosa Ordóñez Willian Armando
- ✓ N° de cédula: 1103158661
- ✓ Nacionalidad: ecuatoriano
- ✓ N° telefónico: 0993158321
- ✓ e-mail: willianespinosa@gmail.com

###### **Formación académica:**

- ✓ Dr. en Psicología (UNL)
- ✓ Mgs. en Desarrollo Educativo (UNL)

###### **Capacitación recibida:**

- ✓ Egresado de la carrera de Derecho
- ✓ Diplomado en Planificación Estratégica
- ✓ Diplomado en Liderazgo Educativo UNL/NUR
- ✓ Diplomado en Estimulación Temprana (IPLAC)
- ✓ Diplomado en Educación Sexual
- ✓ Diplomado en Gestión y Evaluación de Proyectos (UPM)
- ✓ Tendencias Actuales de la Política Pública Educativa Ecuatoriana (IAEN)
- ✓ Política y Legislación Educativa,. Facilitador (UTPL)
- ✓ Programa Nacional de Infraestructura para la Universalización con Calidad y Equidad. (BID)
- ✓ Políticas Públicas: El ejercicio desconcentrado de la planificación nacional y sectorial con enfoque territorial.
- ✓ Relaciones Humanas Orientadas a Brindar un Buen Servicio al Usuario. (MRL)
- ✓ Taller Sobre Normativa y Herramientas del Portal de Compras Públicas.

###### **Cargos desempeñados:**

- ✓ Profesor de pregrado y postgrado de la UNL.
- ✓ Profesor-consultor de la Universidad Internacional del Ecuador, sede Loja.
- ✓ Profesor de pregrado y postgrado de la UTPL.
- ✓ Cofacilitador de la Universidad NUR de Bolivia.
- ✓ Integrante del Equipo Nacional de Facilitadores de la Reforma Curricular desde 1996.
- ✓ Integrante del Equipo Provincial de capacitación para el Desarrollo Sustentable en la provincia de Loja.
- ✓ Director de Planeamiento del CEPJA.
- ✓ Director de Planeamiento del Colegio Militar “Lauro Guerrero” y de la Unidad Educativa Particular “La Porciúncula”.
- ✓ Consultor académico del Ministerio de Educación.
- ✓ Asesor académico y administrativo de diferentes institutos y unidades educativas del país.
- ✓ Director de Planificación de la Coordinación Zonal de Educación – Loja.
- ✓ Coordinador de la Zonal 7 (encargado) de Educación.

#### **4.5.3 Metodología.**

Para el desarrollo del presente curso de capacitación, la metodología se basará en actividades que permitan al docente integrarse a la práctica educativa, con un lenguaje claro y práctico durante el desarrollo del evento:

- ✓ Lecturas de la información proporcionada.
- ✓ Análisis de la información, individual y en grupo.
- ✓ Interpretación de la información, emitiendo juicios de valor personal, aportando con ideas para fortalecer la educación técnica.
- ✓ Explicación de experiencias de la práctica docente, asociando los temas a tratarse.
- ✓ Observación de videos del YouTube.
- ✓ Realización de planificaciones curriculares anuales y diarias.
- ✓ Desarrollo de una clase demostrativa, aplicando los conocimientos de curso.

#### **4.5.4 Evaluación.**

La evaluación del presente curso estará basada bajo los siguientes parámetros:

- ✓ Asistencia (100%)
- ✓ Participación individual (25%)
- ✓ Actividad en grupo (20%)
- ✓ Actividades extras (5%)

- ✓ Clase demostrativa (30%)
- ✓ Evaluación final (20%)

Criterios de evaluación:

- ✓ En el caso de la asistencia se podrá faltar de forma justificada en un 20%.
- ✓ Para la participación individual se considerará los siguientes criterios de evaluación: participa, colabora activamente durante el desarrollo del curso.
- ✓ Para el trabajo en grupo estará organizado en el material didáctico que presentasen los participantes, preparación e investigación.
- ✓ Para el desarrollo de la clase demostrativa, los participantes presentarán un video grabado en sus horas de clase, con la aplicación de la planificación.

#### 4.6 Duración del curso.

UNIDADES	TOTAL DE HORAS
Unidad 1: Perspectivas del aprendizaje	24
Unidad 2: El Currículo como parte del aprendizaje	24
Unidad 3: Evaluación de los aprendizajes	24
Unidad 4: Propuesta pedagógica para el Bachillerato General Unificado	24
Unidad 5: Elaboración y diseño de planificaciones curriculares por competencias para el bachillerato técnico	24
<b>TOTAL DE HORAS DEL CURSO</b>	120 horas/ 10 fines de semanas

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	MES FINES DE SEMANA	ENERO				FEBRERO				MARZO	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
	Inauguración del evento		x									
Unidad 1: Perspectivas del aprendizaje: 1. Algunas conceptualizaciones 2. Los modelos pedagógicos 3. Teorías del aprendizaje	Observación de videos reflexivos Exposición de las temáticas Análisis de los temas Trabajos grupales Exposición de resultados Resumen de las exposiciones (presentación individual) Observación de videos Autoevaluación del taller		x	x								

<p>Unidad 2: El currículo como parte del aprendizaje:</p> <p>1. Conceptualización e importancia.</p> <p>2. Los cinco currículos concurrentes.</p> <p>3. Perspectivas teóricas del currículo.</p> <p>4. Principios organizacionales</p>	<p>Bienvenida</p> <p>Breve recuento del taller anterior</p> <p>Orientaciones para el trabajo del presente capítulo</p> <p>Exposición de las temáticas</p> <p>Análisis de los temas</p> <p>Trabajos grupales, analizar el currículo de la institución y elegir un video que esté relacionado con el tema</p> <p>Resumen de las exposiciones (presentación individual)</p> <p>Autoevaluación de los temas</p> <p>Conclusión del capítulo</p>				x	x						
<p>Unidad 3: Evaluación de los aprendizajes:</p> <p>1. ¿Qué es evaluar los aprendizajes?</p> <p>2. Las destrezas</p>	<p>Observación de videos reflexivos</p> <p>Exposición de las temáticas</p> <p>Análisis de los temas</p> <p>Resumen de las exposiciones (presentación individual)</p> <p>Autoevaluación de los temas</p> <p>Conclusión del capítulo</p>						x	x				
<p>Unidad 4: Propuesta pedagógica para el Bachillerato General Unificado</p> <p>1. El nuevo bachillerato ecuatoriano</p> <p>2. Diseño curricular</p> <p>3. Estructura curricular</p> <p>4. Instrumentos curriculares</p> <p>5. Implementación curricular</p>	<p>Observación de videos reflexivos</p> <p>Exposición de las temáticas</p> <p>Análisis de los temas</p> <p>Trabajos grupales</p> <p>Exposición de resultados</p> <p>Resumen de las exposiciones (presentación individual)</p> <p>Evaluación del capítulo</p>								x	x		
<p>Unidad 5: Elaboración y diseño de planificaciones curriculares por</p>	<p>Observación de videos reflexivos</p> <p>Exposición de las temáticas</p>										x	x

competencias para el bachillerato técnico 1. Las competencias  2. Esquema de la planificación curricular	Análisis de los temas Trabajos grupales Exposición de resultados Resumen de las exposiciones (presentación individual) Evaluación del capítulo												
	Evaluación del evento Clausura del evento Presentación de los videos de la clase demostrativa												x x x

#### 4.8 Costos del curso

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	V. UNITARIO	V. TOTAL
250	Almuerzos para 25 docentes	1.50	375.00
10	Almuerzos para el expositor (a)	1.50	15.00
25	Carpetas con información del curso para los docentes	5.00	125.00
1	Capacitador	300.00	300.00
		SUBTOTAL	815.00
		IMPREVISTOS (10%)	81.50
		TOTAL	896.50

El valor del curso por las 60 horas planificadas es de 896.50 dólares, de los cuales, la institución se compromete a cubrir con los costos del capacitador, las carpetas para los docentes y los almuerzos para el capacitador. Considerando que la institución cuenta con fondos otorgados por el Gobierno Descentralizado de Saraguro, a través del presupuesto participativo. Por parte de los docentes cubrirán sus costos de alimentación del receso.

#### 4.9 Certificación

De acuerdo a los valores considerados en la hoja modelo de evaluación se emitirá el respectivo informe de certificación que acredite la aprobación del presente curso, con una base límite de 16 puntos. Además las autoridades, en especial el Vicerrector de la institución realizará el seguimiento respectivo luego de culminar el presente curso.

#### 4.10 Bibliografía

- ✓ Arcos, M. (2004). *Un punto de vista didáctico: destreza, actitudes, valores de la Reforma Curricular Consensuada* (Primera edición). Loja: Servicios Editoriales Daniel Álvarez Burneo.
- ✓ Montenegro, I. (2005). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias* (Primera edición). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- ✓ Página web del Ministerio de Educación (<http://educacion.gob.ec/>)
- ✓ Posner (2004). *Análisis del Currículo* (Tercera edición). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A de C.V.
- ✓ Posso Yépez, M. (2011) *Guía Didáctica: Modelos Pedagógicos y Diseño Curricular* (Primera edición). Loja: Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- ✓ Prieto Castillo, D. (2004). *La comunicación en la educación* (Segunda edición). Buenos Aires: La Crujía.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se pone en consideración las siguientes conclusiones generales:

- La institución investigada cuenta en su mayoría con profesionales en la educación; sin embargo, existe otro porcentaje de docentes cuya formación no está relacionada con la educación, lo que podría incidir en los aprendizajes de los estudiantes y en los servicios educativos que se ofertan, por tanto la importancia de la gestión de las autoridades para desarrollar un plan estratégico de formación profesional.
- Pocos docentes han mejorado su nivel de formación profesional, optando capacitarse en una maestría, a pesar de que la mayoría tienen título de Tercer nivel en diferentes menciones y de conocer las exigencias actuales frente a las disposiciones ministeriales de educación en lo que respecta a la capacitación continua y permanente que deben cumplir para lograr con los estándares de la calidad educativa y de estar conscientes de que esto les permita mejorar su condición de vida y desempeño laboral.
- La mayor parte de los docentes han demostrado el interés de participar de un programa de capacitación, mismo que se lo debería hacer en la modalidad presencial y en el horario de los fines de semana, ya que entre semana no tiene tiempo disponible por las actividades de trabajo diario, pues esto les permitirá mejorar su calidad de vida personal, profesional como también su práctica docente.
- La poca gestión dentro de la organización educativa de las autoridades en torno a la formación y capacitación profesional docente, deja entrever el poco conocimiento de su rol, liderazgo, objetivos y metas que tiene establecidas el Ministerio de Educación para lograr los estándares de calidad en la educación.
- La gran parte de docentes desempeñan su práctica diaria haciendo uso de los conocimientos adquiridos durante su formación profesional, por lo que su práctica pedagógica es satisfactoria en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sin embargo para ellos es importante la capacitación continua y permanente en las nuevas tecnologías, diseño y planificación curricular, proyectos, técnicas y herramientas a aplicar en estudiantes con capacidades especiales y pedagogía, pues aseguran que

esto les ayudará a promover aprendizajes significativos y duraderos a sus estudiantes como también a mejorar su desempeño profesional.

- La mayor parte de los docente consideran que es necesario que se impartan cursos de capacitación continua para mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje, y poder contar con los conocimientos y herramientas necesarias para desarrollar aprendizajes significativos, razón por la cual es importante seleccionar un programa de capacitación acorde a las necesidades formativas de los docentes y exigencias actuales en el ámbito educativo y sobre todo tomando en cuenta a quienes no tienen un título relacionado a ciencias de la educación.
- La mayoría de docentes han asistido a pocos cursos de capacitación en los dos últimos años, quienes aducen que no lo han hecho por falta de tiempo, información y de temas acordes a su especialización o preferencia como también a los altos costos que estos tienen, y quienes los han tomado lo han hecho a través del SIPROFE, en vista que es un requisito para poder ascender de categoría de acuerdo a lo estipulado en la LOI.

## RECOMENDACIONES

Con las respectivas conclusiones se plantean las siguientes recomendaciones:

- A los directivos de la institución realicen una evaluación institucional, ya que a través de ésta permitirá conocer las necesidades de todas las instancias que conforman el centro educativo. Analizando también años lectivos anteriores como referente para llegar a tomar decisiones oportunas y viables encaminadas al logro de objetivos en beneficio de la misma.
- Aquellos docentes y directivos que cuentan con una formación de tercer nivel, acceder a programas de Maestrías de cuarto nivel en la especialidad de educación, ofertadas en prestigiosas universidades del país.
- Al Vicerrector de la institución, encargado de la tarea pedagógica de los docentes, planificar o gestionar un programa de capacitación con docentes especialistas en Diseño y Planificación Curricular destinado a quienes son de otras especialidades distintas a la de Ciencias de la Educación, o también a quienes deseen actualizar sus conocimientos en este campo.
- A los docentes a participar de los cursos de capacitación que imparte el gobierno nacional, ya que además de ser obligatorios permiten el mejoramiento de la calidad de la profesión y de los servicios educativos. Y a los directivos en habilitar en el sistema de la página web del Ministerio de Educación a cada docente para que pueda hacerse inscribir en los cursos de acuerdo a sus necesidades formativas.
- A las autoridades y docentes del establecimiento a participar del programa de capacitación que se presentará con la temática “Guía para el desarrollo de la planificación curricular por competencias en el bachillerato técnico” dirigido especialmente a docentes que son parte de las figuras profesionales del Bachillerato Técnico y de otras especialidades.
- A las autoridades y docentes llegar a un consenso en cuanto al tipo de modalidad y horario de participación en el programa de capacitación, lo importante es que todos estén motivados y predispuestos a asistir.

- A las autoridades y docentes gestionar los recursos necesarios para participar de programas de capacitación, considerándola como una inversión y que la misma se verá reflejada en los resultados con los estudiantes, porque ellos son la razón de la educación.
- A los docentes de la institución a participar de programas de capacitación relacionados con su especialidad y en las diferentes temáticas presentadas de acuerdo a las exigencias actuales del ámbito educativo, impartidos por diversas instancias educativas de nivel superior.


## BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Aamodt, M., Reyes Ponce, L. & Castillo Contreras, R. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (Sexta edición). Cengage Learning Editores.
- ✓ Camargo Abello, M., Calvo, G., Arbeláez, M., Vergara Arboleda, M & Londoño Camacho, S. (2007). *La formación de profesores en Colombia: necesidades y expectativas*. Bogotá: Arfo editores e impresores Ltda.
- ✓ Chavarría Olarte, M. (2004). *La educación en un mundo globalizado* (Primera edición). México: Editorial Trillas.
- ✓ Díaz Alcaraz, F. (2002). *Didáctica y currículo: un enfoque constructivista* (Primera edición). La Mancha: Ediciones de la Universidad de Castilla.
- ✓ García Ruíz, M. (2006). *La formación continua. Estudio de las necesidades formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. Santander: Servicio de publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- ✓ García, M. & Vaillant, D. (2009). *Desarrollo profesional docente*. España: Narcea Ediciones.
- ✓ González Gallego, I. (2010). *El nuevo profesor de secundaria* (se). Barcelona: Editorial Graó, de Irif, S.L.  
<http://portalsej.jalisco.gob.mx/sites/portalsej.jalisco.gob.mx/investigacion-educativa/files/pdf/Formaci%C3%B3n%20docente%20y%20profesionalizaci%C3%B3n%20CANDELARIO.pdf>
- ✓ Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe
- ✓ López Camps, J. (2005). *Planificar la formación con calidad* (Primera edición). Madrid: Cisspraxis, S.A.
- ✓ López-Barajas Zayas, E. (2009). *El paradigma de la educación continua: reto del siglo XXI*. España: Narcea ediciones.
- ✓ Marqués Graells, P. (2000). *Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, formación*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- ✓ Mauri, T. & Onruba, J. (2008). *Como valorar la calidad de la enseñanza basada en las TIC: Pautas e instrumentos* (Primera edición). Barcelona: Editorial Graó, de Irif, S.L.
- ✓ Montenegro, I. (2005). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias* (Primera edición). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- ✓ Münch, L. (2012). *Administración de instituciones educativas* (Primera edición). México: Editorial Trillas.
- ✓ Página web del Ministerio de Educación del Ecuador: <http://educacion.gob.ec/>

- ✓ Palacios Plaza, J. (2008). *Medición del impacto y la rentabilidad de la formación: Cómo llegar al rol de la formación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- ✓ Paquay, L., Altet, M., Charlier, E., & Perrenouce, P. (2001). *La formación del profesional del maestro, estrategia y competencia* (Tercera edición).
- ✓ Paz Pérez, M. (1994). *Como detectar las necesidades de la intervención socioeducativa* (Segunda edición). Madrid: Narcea, S. A. Ediciones
- ✓ Prieto Castillo, D. (2004). *La comunicación en la educación* (Segunda edición). Buenos Aires: La Crujía.
- ✓ Rodríguez Román, M. (2006). *Gestión de la formación. La importancia de la formación en el ámbito empresarial actual* (Primera edición). España: Ideaspropias Editorial.
- ✓ Salanova, M., Grau, R., & Peiró, J. (2001). *Nuevas tecnologías y formación continua en la empresa: un estudio psicosocial*. Publicaciones de la Universidad de Jaume.
- ✓ Sereno, T. (2006). *La formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza*.
- ✓ Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Brasil: Editora Vozes Graó.
- ✓ Tejada Fernández, J. (2009). *Función docente y formación para la innovación*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- ✓ Tenti Fanfani, E. (2006). *El oficio del docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI* (Primera edición). Editores Argentina.
- ✓ Zabala Vidiella, A. (2007). *La práctica educativa. Cómo enseñar* (Décimo tercera edición). Barcelona: Editorial Graó, de IRIF, S.L.
- ✓ Zenhas, A., Silva, C., Januárico, C., Malafaya, C. & Portugal, I. (2002). *Enseñar a estudiar. Aprender a estudiar*. Madrid: Narcea Ediciones.

## **ANEXOS**

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

 Proyecto de Investigación I

### Anexo 2: PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,  
**DIOS PATRIA Y CULTURA**



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



## Anexo 2: Modelo de cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del Instituto Tecnológico Superior Saraguro.



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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
✓ \_\_\_\_\_

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones (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/capacitaciones:

(señale una o más alternativas)

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

(señale una alternativa)

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**Anexo 3: Información N°1 enviada al correo electrónico**  
necesidadesformativas2012@gmail.com

Ver mensaje - Hotmail

<http://by150w.bay150.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx?cpids...>

## **INFORMACION DEL ESTABLECIMIENTO A INVESTIGAR**

**De:** Grace Karina Vallejo Armijos (karivallejo1978@hotmail.com)  
**Enviado:** jueves, 06 de diciembre de 2012 18:16:24  
**Para:** necesidadesformativas2012@gmail.com  
**Conjunto de caracteres:** Selección automática

**MAESTRANTE:** Grace Karina Vallejo Armijos 1103408454

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA A INVESTIGAR:** Instituto Tecnológico Superior "Saraguro"

**RECTOR:** Lic. Carlos Bravo Jaramillo

**TELÉFONO INSTITUCIONAL:** 2200 - 118

**DIRECCIÓN DEL INSTITUTO:** Provincia de Loja, Cantón " Saraguro", Parroquia urbana  
"Saraguro"... Dirección: 10 de marzo y Panamericana

**NÚMERO TOTAL DE DOCENTES DE BACHILLERATO:** 25 profesores

#### Anexo 4: Respuesta del grupo de necesidades formativas de la UTPL al correo electrónico del investigador

Imprimir mensaje - Hotmail

<http://by150w.bay150.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx?cpid:>

### Re: INFORMACION DEL ESTABLECIMIENTO A INVESTIGAR

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Enviado: viernes, 07 de diciembre de 2012 8:19:54

Para: Grace Karina Vallejo Armijos (karivallejo1978@hotmail.com)

Buenos días

Grace

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

## Anexo 5: Envío de datos de matriz de resultados por parte del investigador

Imprimir mensaje - Hotmail

<http://by150w.bay150.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx?c>

### Envío de datos de Matriz de Resultados

De: **Grace Karina Vallejo Armijos** (karivallejo1978@hotmail.com)

Enviado: lunes, 07 de enero de 2013 9:57:37

Para: **necesidadesformativas2012@gmail.com**  
(necesidadesformativas2012@gmail.com)

1 archivo adjunto

Vallejo Armijos Grace Karina.xls.xls (114,0 KB)

EN EL PRESENTE DOCUMENTO ENVIO LOS DATOS DE LA MATRIZ DE RESULTADOS, ESPERANDO RECIBIR SU CONTESTACIÓN PARA CUALQUIER MODIFICACION O ACEPTACIÓN.

ATENTAMENTE:

Grace Karina Vallejo Armijo

1103408454

Loja

**Anexo 6: Respuesta del grupo de necesidades formativas de la UTPL al investigador en relación a la matriz de resultados por parte del investigador.**

ir mensaje - Hotmail

<http://by150w.bay150.mail.live.com/mail/PrintMessages.aspx?cpids...>

**Re: Envío de datos de Matriz de Resultados**

De: **necesidadesformativas2012** (necesidadesformativas2012@gmail.com)

Enviado: lunes, 07 de enero de 2013 16:05:08

Para: Grace Karina Vallejo Armijos (karivallejo1978@hotmail.com)

Buenas Tardes

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

**Anexo 7: Imágenes fotográficas de la institución investigada, rector y docentes.**



**NOMBRE DE LA IMAGEN:** Entrada al Instituto Tecnológico Superior Saraguro

**FUENTE:** Lic. Grace Karina Vallejo Armijos



**NOMBRE DE LA IMAGEN:** Lic. Carlos Bravo – Rector del ITSS

**FUENTE:** Lic. Grace Karina Vallejo Armijos



**NOMBRE DE LA IMAGEN:** Docente del Instituto Tecnológico Superior Saraguro

**FUENTE:** Lic. Grace Karina Vallejo Armijos



**NOMBRE DE LA IMAGEN:** Docente del Instituto Tecnológico Superior Saraguro

**FUENTE:** Lic. Grace Karina Vallejo Armijos