



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**  
SEDE IBARRA

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa Santo Domingo de Guzmán, de la provincia de Tungurahua,  
ciudad de Ambato, período 2012 - 2013**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Nieto Flores, Adolfo Antonio, Lic.

DIRECTORA: Luzuriaga Peña, Lupe Beatriz, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

## APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Lupe Beatriz Luzuriaga Peña

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, de la provincia de Tungurahua, ciudad de Ambato, período 2012 - 2013” realizado por Nieto Flores, Adolfo Antonio, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo

Loja, febrero del 2014

.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Nieto Flores, Adolfo Antonio declaro ser autor de la presente declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, de la provincia de Tungurahua, ciudad de Ambato, período 2012 - 2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Magister Lupe Beatriz Luzuriaga Peña directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, 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”

.....  
Nieto Flores, Adolfo Antonio

C.I. 1705968061

## DEDICATORIA

A mi esposa, hijas e hijos, quienes con su apoyo permanente, sus cuidados y motivaciones han impulsado el trabajo y atención al desarrollo y estudio de esta maestría.

Adolfo Nieto Flores

## AGRADECIMIENTO

A Dios que con su infinito amor ha permitido que se superen dificultades y se consiga el objetivo esperado.

A la Universidad Técnica Particular de Loja y en ella a todas las personas que han hecho posible el culminar esta etapa de formación. Considero adecuado reconocer a quienes desde el Centro Regional Quito me apoyaron en momentos difíciles, posibilitando con sus gestiones que pudiera mantener mis estudios, todos bajo la dirección de Juan Figueroa. Debo mencionar también a quienes han estado al frente de este trabajo de fin de titulación dando las orientaciones para su feliz culminación: Fabián Jaramillo, Ruth Minga y Lupe Luzuriaga.

A Sor Norma Vaca, Rectora del Colegio Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato y a todos los profesores que participaron del presente proyecto.

GRACIAS.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
<b>APROBACIÓN DE LA DIRECTORA</b>	ii
<b>AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b>	iii
<b>DEDICATORIA</b>	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b>	v
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	vi
<b>RESUMEN</b>	x
<b>ABSTRACT</b>	xi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	xii
<b>CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO</b>	1
<b>1.1 Necesidades de formación</b>	2
<b>1.1.1 Concepto.</b>	2
<b>1.1.2 Tipos de necesidades formativas.</b>	2
<b>1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.</b>	4
<b>1.1.4 Necesidades formativas del docente.</b>	4
<b>1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.</b>	7
<b><i>1.1.5.1 Modelo de Rosett.</i></b>	8
<b><i>1.1.5.2 Modelo de Kaufman.</i></b>	8
<b><i>1.1.5.3 Modelo de D'Hainaut.</i></b>	9
<b><i>1.1.5.4 Modelo de Cox.</i></b>	10
<b><i>1.1.5.5 Modelo deductivo.</i></b>	10
<b>1.2 Análisis de las necesidades de formación</b>	11
<b>1.2.1 Análisis organizacional.</b>	12
<b><i>1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.</i></b>	12
<b><i>1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.</i></b>	13
<b><i>1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.</i></b>	14
<b><i>1.2.1.4 Tipos de liderazgo educativo.</i></b>	15
<b><i>1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano.</i></b>	18
<b><i>1.2.1.5.1 Características.</i></b>	19

1.2.1.5.2	<i>Perfil de salida del bachillerato.</i>	20
1.2.1.5.3	<i>Estructura.</i>	21
<b>1.2.1.6</b>	<b>Reformas Educativas.</b>	22
1.2.1.6.1	<i>Ley Orgánica de Educación Intercultural – LOEI.</i>	22
1.2.6.1.2	<i>Reglamento de la LOEI.</i>	24
1.2.6.1.3	<i>Plan Decenal de Educación.</i>	26
<b>1.2.2</b>	<b>Análisis de la persona.</b>	27
<b>1.2.2.1</b>	<b>Formación profesional.</b>	27
1.2.2.1.1	<i>Formación inicial.</i>	27
1.2.2.1.2	<i>Formación profesional docente.</i>	29
1.2.2.1.3	<i>Formación técnica.</i>	30
<b>1.2.2.2</b>	<b>Formación continua.</b>	31
<b>1.2.2.3</b>	<b>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.</b>	32
<b>1.2.2.4</b>	<b>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.</b>	34
<b>1.2.2.5</b>	<b>Características de un buen docente.</b>	36
<b>1.2.2.6</b>	<b>Profesionalización de la enseñanza.</b>	39
<b>1.2.2.7</b>	<b>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.</b>	40
<b>1.2.3</b>	<b>Análisis de la tarea educativa.</b>	40
<b>1.2.3.1</b>	<b>La función del gestor educativo.</b>	41
<b>1.2.3.2</b>	<b>La función del docente.</b>	42
<b>1.2.3.3</b>	<b>La función del entorno familiar.</b>	43
<b>1.2.3.4</b>	<b>La función del estudiante.</b>	44
<b>1.2.3.5</b>	<b>Cómo enseñar y cómo aprende.</b>	44
<b>1.3</b>	<b>Cursos de formación</b>	46
<b>1.3.1</b>	<b>Definición e importancia en la capacitación docente.</b>	47
<b>1.3.2</b>	<b>Ventajas e inconvenientes.</b>	48
<b>1.3.2.1</b>	<b>Modalidad presencial.</b>	48
<b>1.3.2.2</b>	<b>Modalidad a distancia.</b>	49
<b>1.3.2.3</b>	<b>Modalidad online o virtual.</b>	49
<b>1.3.3</b>	<b>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</b>	50
<b>1.3.4</b>	<b>Importancia en la formación del profesional de la docencia.</b>	52

<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>	53
2.1 Contexto	54
2.2 Participantes	56
2.3 Diseño y métodos de investigación	60
2.3.1 Diseño de la investigación.	60
2.3.2 Métodos de investigación.	61
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	62
2.4.1 Técnicas de investigación.	62
2.4.2 Instrumentos de investigación.	62
2.5 Recursos	63
2.5.1 Talento Humano.	63
2.5.2 Materiales.	63
2.5.3 Económicos.	63
2.6 Procedimiento	63
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	64
3.1 Necesidades formativas	65
3.2 Análisis de la formación	73
3.2.1 La organización y la formación.	73
3.2.2 La tarea educativa.	76
3.3 Los cursos de formación	83
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN</b>	87
4.1 Tema del curso	88
4.2 Justificación	88
4.3 Modalidad de estudios	88
4.4 Objetivos	89
4.4.1 Objetivo general	89
4.4.2 Objetivos específicos	89
4.5 Participantes	89
4.5.1 Nivel formativo de los destinatarios	89
4.5.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	90

<b>4.6 Descripción del curso</b>	90
<b>4.6.1 Contenidos del curso.</b>	90
<b>4.6.2 Del tutor.</b>	95
<b>4.6.3 Metodología.</b>	96
<b>4.6.4 Evaluación.</b>	96
<b>4.7 Duración del curso – cronograma</b>	97
<b>4.8 Costos</b>	98
<b>4.9 Certificación</b>	98
<b>4.10 Bibliografía</b>	98
<b>Desarrollo del curso de formación</b>	100
<b>CONCLUSIONES</b>	116
<b>RECOMENDACIONES</b>	118
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	119
<b>ANEXOS</b>	122

## RESUMEN

Por medio del presente proyecto se pretende realizar un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato en el año lectivo 2012 - 2013, en base a este diagnóstico se plantea una propuesta de formación mediante la planificación y desarrollo de un curso que se enfoca a unificar en los docentes la aplicación del modelo pedagógico institucional.

Intervinieron en este proceso 25 docentes del bachillerato, a quienes se les aplicó una encuesta, encontrándose como aspectos relevantes el hecho de que aproximadamente la mitad de los docentes no son titulados en ciencias de la educación, sino que responden a otras profesiones, esto hace muy necesaria la capacitación pedagógica, además existe personal nuevo que en el transcurso de los dos últimos años no ha recibido formación por medio de cursos o talleres, tampoco educación formal en el área educativa, esto confirma la necesidad de atender a la brevedad posible las necesidades de capacitación de esta institución.

**PALABRAS CLAVES:** formación, curso, docentes, profesión

## ABSTRACT

By means of this project is to conduct a needs assessment of teacher education baccalaureate Education Unit Santo Domingo de Guzman of the city of Ambato in the academic year 2012 - 2013, based on this diagnosis arises a training proposal through the planning and development of a course that focuses on teachers to unify the implementation of institutional pedagogical model.

Participating in this process 25 teachers from high school , who were administered a survey, it found as relevant aspects that about half of the teachers are not qualified in science education, but that respond to other professions , this makes it necessary pedagogical training, and that there is new staff during the past two years has not received through training courses or workshops , either formal education in the field of education , this confirms the need to address promptly possible training needs of this institution.

**KEYWORDS:** training, course, teaching, profession

## INTRODUCCIÓN

Con el estilo vertiginoso de vida que se lleva en este siglo XXI las necesidades de formación son cada vez sentidas, no solo para los docentes sino para todas las personas que tienen actividad productiva, el mundo nos exige más, la sociedad nos exige más, el medio laboral nos exige de igual forma, hasta el entorno familiar exige más de lo que se podría entender como común.

La mejor forma de dar respuesta a esa exigencia es buscando alternativas de formación que satisfagan esa necesidad, esto ocurre desde los niveles socioeconómicos más humildes, hasta el gran estatus de las transnacionales. Si esta es la realidad de la sociedad, entonces el compromiso del docente se hace mucho más grande pues en sus manos está la satisfacción de las necesidades de aprendizaje de las personas a su cargo, entonces la pregunta. ¿Quién está a cargo de satisfacer las necesidades de formación de ese docente?.

Diagnosticar las necesidades formativas de los docentes del bachillerato es poner atención a uno de los grupos más necesitados de este apoyo, en la sociedad actual los jóvenes dejaron de ser las personas sumisas que estaban dispuestas a subyugarse a la autoridad del maestro, el joven actual cuestiona, pregunta e inclusive censura.

Se han hecho varios estudios sobre necesidades formativas, sin embargo al poco tiempo quedan desactualizados por la dinámica de la sociedad, no son las mismas necesidades de hace diez años, las personas han cambiado, la sociedad ha cambiado, la ciencia ha cambiado, la escuela ha cambiado, la familia ha cambiado; entonces porque quedarnos con estudios previos si ya no corresponde a la realidad del momento. Con las reflexiones hechas se ha dejado claro el por qué la necesidad de realizar estos estudios de manera periódica y continua.

Hablar del para qué es proyectarse a los objetivos de la investigación, es tener claro que los docentes deben ser quienes vivan de la actualización constante, de la formación y capacitación permanente en función del servicio que van a prestar en la facilitación del aprendizaje de las nuevas generaciones. Se centra en el bachillerato porque es ahí donde se ha encontrado las crisis actuales luego de ver los resultados de los procesos de la evaluación educativa, entonces si hay un punto en el que se deba poner atención es precisamente en ese.

El estudio e investigación sobre este tema es totalmente factible, primero gracias a que existe más conciencia de las falencias educativas de nuestro sistema, segundo porque no se ha realizado un trabajo profundo sobre este aspecto y la mayoría de instituciones educativas en las que se intervenga agradecerán la orientación y compromisos de capacitación que se desprendan de la realización del presente trabajo.

Esta tarea, tiene sus propias líneas de acción y objetivos los mismos que se describen a continuación. Como objetivo general se plantea: analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013. Considerando el objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Durante el desarrollo del presente proyecto de investigación, se ha llegado a una gran cantidad de instituciones educativas a nivel nacional, gracias a la intervención de todo el grupo de profesionales que se prepara para obtener su titulación en la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo. En este caso concreto ha sido posible analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato, durante el periodo académico 2012 – 2013.

Para cumplir con este objetivo se desarrolló una sustentación teórica vinculada directamente con el tema cubriendo todos los aspectos relevantes y trascendentes de este proceso formativo, es decir se consideró desde la realidad personal de los docentes hasta las grandes políticas nacionales y su enmarcación en la globalización.

Se realizó el proceso de investigación directa contando para el efecto con el apoyo de los docentes de bachillerato, lo que permite extraer datos del medio y de la realidad para fundirlos con el marco teórico con la finalidad de dar una respuesta efectiva a estos requerimientos formativos. Finalmente todo se funde en un producto resultante que es el diseño de un curso de formación que responde a las necesidades presentadas por los docentes y descritas en el presente trabajo, es por esto que la propuesta de formación plantea que los docentes conozcan y asuman el modelo pedagógico institucional para desarrollar en un entorno concreto su actividad profesional, fortaleciendo su sentido de pertenencia.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

En esta primera parte se presentará y analizará la base teórica que sustenta la importancia de la formación, se justificará por qué se considera como una necesidad para el cumplimiento de los objetivos toda actividad. Es importante considerar los tipos de necesidades formativas para así dar respuesta y satisfacción a esa necesidad, evidentemente orientando al tema del docente. En este espacio se presentará también los modelos de análisis de necesidades ya estructurados por varios autores.

### **1.1.1 Concepto.**

Se entiende por necesidades de formación aquellas que surgen como resultado de la práctica profesional educativa donde se puede partir de la experiencia personal o la de terceros en función de resultados obtenidos. Los problemas, las carencias, las inconsistencias, las aspiraciones formativas no satisfechas, son las que se convierten en necesidades de formación.

A modo de definición sobre el tema Imbernón (2007) señala: "Toda intervención que provoca cambios en el comportamiento, la información, los conocimientos, la comprensión y las aptitudes del profesorado en ejercicio. Según los organismos internacionales la formación implica la adquisición de conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con el campo profesional." (p. 138)

Las necesidades de formación han sido tratadas desde los diversos campos de la actividad humana, el deseo de perfeccionar las cosas es propio del hombre. Kaufman (1982) entiende por necesidades de formación los déficits existentes entre la realidad de la actividad laboral y lo que sería deseable, déficits que son salvable mediante acciones de formación.

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

Rosa María García, en su libro *La Formación Continua* (2006), habla de los tipos de necesidades formativas, su clasificación la realiza desde los diversos enfoques y perspectivas que toda actividad humana conlleva.

1. Las relacionadas con los objetivos y metas de las personas, es decir aquellas que dan respuesta a las necesidades individuales y aspiraciones del sujeto que busca formación, lo que es necesario tomar en cuenta es que para que exista sintonía con su actividad laboral estos objetivos y metas personales deben estar vinculados con los institucionales, caso contrario darían respuesta al requerimiento del individuo, mas no al interés común que sería el desarrollo personal e institucional.
2. Las relacionadas con la estructura de la institución, sin desvincular ni dejar de tomar en cuenta las funciones y tareas de cada persona, ni dejar de considerar la flexibilidad o rigidez en los resultados esperados como consecuencia de la formación. En el primer punto se tomó en cuenta y priorizó las necesidades formativas individuales, en este segundo punto se considera las necesidades formativas institucionales.
3. Las relacionadas con la filosofía institucional, los principios, valores y actitudes, así como la respuesta a la visión y misión. Una persona que labore en una institución sin haberse formado en estos campos, no responderá al verdadero interés institucional.
4. Las relacionadas con el sistema de estímulos e incentivos institucionales, si se forma al personal de una institución en estos campos, los colaboradores estarán atentos a desempeñar de mejor forma sus roles de tal forma que tengan acceso a estos incentivos.
5. Las relacionadas con optimizar todos los sistemas de comunicación interna y externa, la comunicación formal e informal, es decir la calidad de comunicación institucional.
6. La relacionadas con la formación en habilidades interpersonales en busca de armonía y buenas relaciones, indispensables para el éxito de toda institución, la satisfacción de este tipo de necesidades complementa el campo de la comunicación con la respuesta en la acción personal.

7. Las relacionadas con la actualización permanente en los aspectos científicos, técnicos y operativos del trabajo, el avance a la par de la tecnología tanto de la institución como de las personas que laboran en ella.

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

Se entiende como evaluación de necesidades formativas al proceso con el cual se llega a determinar cuáles son las necesidades formativas personales o grupales, individuales o institucionales, las mismas que deberán ser atendidas de manera puntual para optimizar el desempeño de la persona y de la institución.

Se pueden considerar los momentos de la evaluación para establecer resultados de las necesidades formativas, si se toma en cuenta una evaluación diagnóstica, es anticiparse a los hechos, prepararse y formarse antes de que ocurran posibles dificultades o si se dan estar capacitados para resolverlas.

El siguiente momento es el de la evaluación permanente, en proceso, es decir que la capacitación y la formación no se convierten en una actividad de inicio o fin de una tarea, sino que también es una actividad constante, flexible y reactiva a los hechos del momento. Si en el proceso se encuentra que existen dificultades en alguno de los campos de acción institucional, entonces una manera de atender la dificultad será con la capacitación adecuada para resolver dicha dificultad, esta medida se toma con la finalidad de no permitir que ese problema tome más cuerpo o se convierta en algo grave.

Finalmente podemos hablar de la evaluación sumativa o de fin de ciclo, momento en el que hace un corte para analizar retrospectivamente los aciertos y dificultades, en base a estos resultados se planifica la formación y capacitación de tal forma de dar más fortaleza en el inicio del nuevo ciclo y evitar errores cometidos o superar metas ya alcanzadas. Esta forma de recolectar la información de los hechos institucionales es lo que nos lleva al análisis de necesidades formativas, es decir la evaluación de las mismas.

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

Hablar de las necesidades formativas del docente corresponde a preocuparse por la atención a las competencias que los maestros deben desarrollar, los maestros se deben formar de acuerdo a las competencias que son imprescindibles para el cumplimiento de

su tarea educativa, estas competencias estarán de acuerdo al nivel de desempeño de la función docente.

Al respecto Philippe Perrenoud (2011), presenta un documento que hace referencia a las diez competencias para enseñar, lo hizo por medio de la página del Centro de Maestros de México. Habla de competencias de referencia las mismas que se desagregan en competencias específicas. Estas son las siguientes:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.

- Conocer, a través de una disciplina determinada, los contenidos que hay que enseñar y su traducción en objetivos de aprendizaje.
- Trabajar a partir de las representaciones de los alumnos, errores y obstáculos en el aprendizaje.
- Construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas.
- Implicar a los alumnos en actividades de investigación, en proyectos de conocimientos.

2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.

- Concebir y hacer frente a situaciones problema ajustadas al nivel y posibilidades de los alumnos.
- Adquirir una visión longitudinal de los objetivos de enseñanza.
- Establecer vínculos con las teorías que sostienen las actividades de aprendizaje.
- Observar y evaluar a los alumnos en situaciones de aprendizaje, según un enfoque formativo.
- Establecer controles periódicos de competencias y tomar decisiones de progresión.

3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.

- Hacer frente a la heterogeneidad en el mismo grupo-clase.
- Compartimentar, extender la gestión de clase a un espacio más amplio.
- Practicar un apoyo integrado, trabajar con los alumnos con grandes dificultades.
- Desarrollar la cooperación entre alumnos, y ciertas formas simples de enseñanza mutua.

4. Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.

- Fomentar el deseo de aprender, explicitar la relación con el conocimiento, el sentido del trabajo escolar y desarrollar la capacidad de autoevaluación.
- Instituir y hacer funcionar un consejo de alumnos (consejo de clase o de escuela) y negociar con ellos varios tipos de reglas o acuerdos.
- Ofrecer actividades de formación opcionales “a la carta”.
- Favorecer la definición de un proyecto personal del alumno.

5. Trabajar en equipo.

- Elaborar un proyecto de equipo, de representaciones comunes.
- Impulsar un grupo de trabajo, dirigir reuniones.
- Formar y renovar un equipo pedagógico.
- Afrontar y analizar conjuntamente situaciones complejas, prácticas y problemas profesionales.
- Hacer frente a crisis o conflictos entre personas.

6. Participar en la gestión de la escuela.

- Elaborar, negociar un proyecto institucional.
- Administrar los recursos de la escuela.
- Coordinar, fomentar una escuela con todos los componentes (extraescolares, del barrio,
- profesores de lengua y cultura de origen).
- Organizar y hacer evolucionar, en la misma escuela, la participación de los alumnos.

7. Informar e implicar a los padres.

- Fomentar reuniones informativas y de debate.
- Conducir reuniones.
- Implicar a los padres en la construcción de los conocimientos.

8. Utilizar las nuevas tecnologías.

- Utilizar los programas de edición de documentos.
- Explotar los potenciales didácticos de programas en relación con los objetivos de enseñanza.
- Comunicar a distancia a través de la telemática.

- Utilizar los instrumentos multimedia en su enseñanza.

#### 9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.

- Prevenir la violencia en la escuela o en la ciudad.
- Luchar contra los prejuicios y las discriminaciones sexuales, étnicas y sociales.
- Participar en la creación de reglas de vida común referentes a la disciplina en la escuela, las sanciones, la apreciación de la conducta.
- Analizar la relación pedagógica, la autoridad, la comunicación en clase.
- Desarrollar el sentido de la responsabilidad, la solidaridad, el sentimiento de justicia.

#### 10. Organizar la propia formación continua.

- Saber explicitar sus prácticas.
- Establecer un control de competencias y un programa personal de formación continua propios.
- Negociar un proyecto de formación común con los compañeros (equipo, escuela, red).
- Implicarse en las tareas a nivel general de la enseñanza o del sistema educativo.
- Aceptar y participar en la formación de compañeros.

### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades.**

Pérez y Carrillo, en su libro *Desarrollo Local: Manual de Uso* (2000) nos presenta las siguientes fases del análisis de detección de necesidades formativas:

- 1) Detectar las necesidades de Formación, identificando las competencias claves para el sector, y su evolución previsible en función de la estrategia, y concretando las competencias instrumentales o de apoyo.
- 2) Desarrollar y aplicar instrumentos para sistematizar, analizar y establecer, de forma segmentada, las necesidades formativas prioritarias ligadas a dichas competencias.
- 3) Categorización de las necesidades de formación tendientes a aproximar el mercado interno de oferta o demanda de competencias para conseguir los objetivos estratégicos de las empresas del sector.

### **1.1.5.1 Modelo de Rosett.**

En la Guía para Evaluación de Necesidades Formativas del Instituto Nacional de Administración Pública de Madrid, se publica el modelo de Allison Rosett (FACTAM, S.L., 2002) quien destaca como componentes esenciales de un diagnóstico y análisis de necesidades lo siguiente:

- Situación actual: la situación existente o cómo son las cosas en la actualidad.
- El óptimo: cómo deberían ser las cosas o la situación.
- Los sentimientos: cómo sienten el problema las personas afectadas por el mismo.
- Causas: por qué existe ese desfase entre lo actual y el óptimo.
- Soluciones: qué hacer para acabar con el problema.

El modelo de Allison Rosett parte de la situación real actual, la que se está viviendo, considera lo que debería ser tomando en cuenta la consideración de la persona como relevante, en base a estos parámetros busca las causas y plantea soluciones.

### **1.1.5.2 Modelo de Kaufman.**

Kaufman desarrolla, en torno a la planificación de las organizaciones (1987) un complejo proceso de 18 pasos, en el que ocupa un lugar importante la evaluación de necesidades. (Campanero, 1994)

En el libro Como Detectar las Necesidades de Intervención Socioeducativa, María de la Paz Campanero (1994) al referirse a la determinación de necesidades elabora un modelo en el que aparecen los siguientes elementos:

- 1) Participantes en la planificación: Ejecutores, Receptores, Sociedad.
- 2) Discrepancia entre «Lo que es» y «Lo que debería ser», en torno a: Entradas, Procesos, Productos, Salidas y Resultados Finales.
- 3) Priorización de necesidades.

Campanero (1994) citando a Kaufman indica que las etapas para efectuar una evaluación de necesidades son las siguientes (R. A. Kaufman, 1988, pp.58-59):

- 1) Tomar la decisión de planificar.

- 2) Identificar los síntomas de problemas.
- 3) Determinar el campo de la planificación.
- 4) Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- 5) Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- 6) Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- 7) Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- 8) Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- 9) Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

### **1.1.5.3 Modelo de D'Hainaut.**

Alejandra Fernández, en su libro *Universidad y Currículo en Venezuela: Hacia el Tercer Milenio* (2004), cuando se refiere a la polaridad formación y profesión, toma el modelo de D'Hainaut y lo presenta como una alternativa para dar respuestas a la separación entre teoría y práctica, entre lo que se enseña y la vida real.

Dentro de las metodologías que poseen una considerable capacidad de cobertura en la formación total de la persona y del profesional está el modelo de D'Hainaut. Este modelo ha privilegiado la importancia de considerar a la persona en la situación específica en la cual se encuentra y las funciones que cumple en los diferentes roles de vida: profesional, política, privada. A partir de las pautas señaladas en este modelo organizamos una propuesta que oriente de la mejor forma posible el trabajo metodológico necesario para la formación. (Fernández, 2004).

D'Hainaut apunta un aspecto importante para la determinación de los perfiles y es que los mismos se desprenden de las políticas educativas, por tanto el desarrollo del proceso de formación implica elección o aceptación de las políticas educacionales, las cuales deben pautar y señalar las prioridades en educación. El ámbito del perfil en sentido direccionador para el trabajo curricular se describe en orden ascendente hacia

los objetivos del plan de estudio los cuales a su vez conforman una especie de traducción o interpretación de las políticas educacionales. (Fernández, 2004).

#### **1.1.5.4 Modelo de Cox.**

María de la Paz Campanero, también presenta a F. M. Cox (1987), como uno de los autores que presentan un modelo de análisis de necesidades, el mismo que uniéndolo a la problemática comunitaria, elabora una guía para la resolución de problemas comunitarios, que, resumidamente, abarca los siguientes aspectos (Campanero, 1994).

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

#### **1.1.5.5 Modelo deductivo.**

En el libro *Didáctica e Innovación Curricular* de Araceli Estebaranz García (1999), se presentan modelos sobre el análisis de necesidades.

- a) Modelo inductivo. En este modelo el punto de partida para el establecimiento de metas y el diseño de procesos son los propios alumnos. En ese caso se parte de la observación de las condiciones de entrada de los alumnos y según su nivel de aprendizaje se establecen los objetivos, las expectativas y los resultados de la educación.
- b) Modelo deductivo. El punto de partida son las metas propuestas para la educación: pueden ser los objetivos propuestos para una etapa del sistema educativo o de un ciclo. A partir de este material inicial, se determinan indicadores de los resultados previstos en términos de comportamiento, y se trazan los procesos para lograr esos comportamientos indicadores de las metas propuestas.

- c) Modelo clásico. Se determinan las metas o intenciones generales, y seguidamente se pasa al desarrollo de programas educativos que se aplican y evalúan. A su forma de ver es el modelo más usado, y el menos operativo. Y por ello no recomendable. (Estebaranz, 1999).

Una vez analizados y estudiados los modelos más utilizados o conocidos para la determinación de la satisfacción y respuesta que se tiene que dará las necesidades formativas, se puede concluir que la formación permanente es una actividad que no se la podrá dejar de lado jamás, que así se satisfagan ciertas necesidades de formación esta satisfacción generará nuevas que permitirán un crecimiento y desarrollo permanente, es por esto que es preciso tomar en cuenta los modelos expuestos para determinar cuál es el que más se aplica a la realidad de cada grupo o personas para tomarlo y aplicarlo. Se pueden satisfacer las necesidades de formación de un cualquier grupo humano, sin embargo no hay mejor forma de hacerlo que de una manera organizada y sistemática, esto es posible con la aplicación de los métodos, pudiendo ser los descritos u otro que se adecúe a las necesidades particulares.

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

El análisis de las necesidades de formación debe tender a la satisfacción de las mismas, para esto se debe considerar a esta satisfacción como una inversión que nos va a permitir ser más operativos y eficaces en la tarea formativa, debiendo proyectarnos inclusive en términos de rentabilidad funcional y porque no también económica, con esta satisfacción de necesidades de formación se van a abrir puertas para sustentar seguridad en el trabajo, riqueza, es decir se va a dar soporte a la persona misma en sí.

Las necesidades de formación también deben estar a la par de los avances tecnológicos, de tal forma que se integre el crecimiento personal al mundo globalizado y así se pueda dar respuesta a los requerimientos de un mundo cambiante, dinámico y muy acelerado, ese es el reto al que se tiene que apuntar por medio de la atención que se debe poner a las necesidades de formación.

Una necesidad de formación, es una carencia de conocimiento, habilidad o actitud extrapolable al mundo laboral. Es decir, es la diferencia entre lo que el sujeto está realizando y lo que realmente debería realizar acorde con el perfil de trabajo fijado. (Pérez & Carrillo, 2000).

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

El análisis organizacional está sustentado en una evaluación que se hace de las organizaciones considerándolas como el ente de observación para trabajo, se las considera de forma independiente y autónoma, de aquí se desprenderán las acciones para el desarrollo de las personas partiendo de su ubicación en base a las estructuras y niveles de las organizaciones, es en este entorno que se deben tomar en cuenta las necesidades de formación, precisamente para esa organización particular y unitaria.

El análisis de necesidades de formación en el nivel organizacional requiere tomar en cuenta el comportamiento organizacional, la respuesta de las personas a este comportamiento organizacional, la manera como se afectan e implican mutuamente. Se debe satisfacer las necesidades de formación desde los enfoques de los directivos y del personal, desde los diversos niveles y sustentos estructurales.

Para que se pueda hablar de análisis organizacional y relacionarlo con las necesidades de formación se debe partir de la realidad de los medios en los que se desenvuelve, el tipo de institución en la que está y los niveles de organización que sustenta, en el ámbito educativo se puede tener varios modelos para lo que debería ser un esquema similar. Hay que tomar en cuenta a los equipos directivos, con todas sus responsabilidades de organización general, de mantener los principios filosóficos institucionales, de trazar las líneas estratégicas para las acciones y de velar los niveles de relación con los otros estamentos de personal.

Si se hace el análisis organizacional de las responsabilidades de los mandos medios y se relaciona con las necesidades de formación, entonces se deberá considerar que se encuentran entre lo operativo de la actividad educativa y lo administrativo institucional, deberán cuidar aspectos de sincronía interdepartamental y fortalecer sobre todo la comunicación, además estar atentos a todas las necesidades formativas de los operativos directos, que son quienes integran las comunidades educativas, es decir alumnos, padres de familia, docentes, insertos en una comunidad.

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

La educación y el aprendizaje nace con el hombre, todas las personas tienen como algo nato el deseo de superación, la curiosidad por aprender, la perfectibilidad es una

de las características del ser humano, por naturaleza nos sentimos impelidos a aprender, aunque no necesariamente a enseñar.

Cuando se habla de la realidad en la educación se toma en cuenta un todo, es decir el proceso educativo es integral, por tanto los elementos que componen su realidad también tienen esta característica de integralidad e integración entre sí, para poner más claro este concepto se puede graficar señalando algunos de los elementos de la realidad, desde lo más externo, lo físico, es decir los materiales empleados en un proceso de enseñanza aprendizaje, pasando por la aplicación de los procesos intelectuales, hasta lo más profundo, los cambios comportamentales, las manifestaciones y respuestas al medio, etc. Todo se integra y forma la realidad educativa.

Si se considera esta visión integral se puede dar cuenta del alcance y trascendencia de la educación como realidad, pues considera como escenario de su accionar a toda la sociedad, por medio de la educación formal y la no formal, la empírica y la sistémica, con manifestaciones ocultas en ciertos casos en los que se puede dar cuenta de su efecto, solamente cuando se verifiquen resultados.

Sobre la realidad en la educación Joaquín García y Ángel García en su libro *Teoría de la Educación* señalan que en el caso de los fenómenos educacionales podríamos considerar, pues, como paradigmáticamente concretos los hechos comportamentales y como abstractos o hipotéticos todos los procesos mentales interiores que dan origen al conjunto de sistemas de conducta. De ahí que respecto a la educación, podemos tomar dos perspectivas: la referente al sistema de comportamientos y la correspondiente a los procesos que les dan origen. No son perspectivas alternativas sino que deben ser absolutamente complementarias. (García & García, 1996).

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

Las necesidades de formación tienen que ir de acuerdo a las metas organizacionales sean éstas a corto, mediano o largo plazo, precisamente la formación se tiene que ir dando y regulando de acuerdo a lo que se requiera para el cumplimiento de estas metas.

Toda meta responde a la macro orientación institucional que viene dada desde la visión y misión organizacional, en base a estos lineamientos y directrices se generan los

diversos niveles de planificación, sea esta estratégica, operativa, o de cualquier otro estilo dependiendo del nivel que atienda, el tema es que en todos estos casos, insertas en cada planificación se encuentran las metas por cumplir y la formación o capacitación se orientará para el cumplimiento de las metas propuestas.

Es necesario tomar en cuenta que toda planificación parte de la satisfacción de necesidades, en nuestro caso educativas, y dar respuestas a los participantes de este proceso, es decir estudiantes, padres de familia, institución educativa y comunidad. Para atender con enfoques de calidad y mejora continua, se establecen las necesidades de formación en los diversos estamentos intervinientes.

Se debe hacer notar que para tener una visión real de cumplimiento de estas metas es necesario partir de indicadores para cada uno de los casos, sea que el resultado esperado sea a corto, mediano o largo plazo. Estos indicadores deberán considerar las fortalezas que se pretende cimentar, las áreas de actividad que se quiere desarrollar, las debilidades que se quiere superar, etc.

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

Muchos son los recursos institucionales que se necesitan para la actividad educativa, partiendo desde el talento humano hasta las más mínimas condiciones materiales que generarán bienestar en los usuarios del servicio educativo. Al tratar este tema de recursos institucionales desde la perspectiva del análisis organizacional para satisfacer las necesidades de formación, se debe rescatar sobre todo el hecho de que para que un recurso, sea validado y considerado como tal debe ser utilizado, desde la medida de calidad, correctamente utilizado, caso contrario se convierte en un bien más sin beneficio por prestar.

Se puede tomar como ejemplo, hechos que han ocurrido en nuestra realidad educativa nacional, se han dotado de equipos avanzados, laboratorios con tecnología de punta, pero han quedado subutilizados por la falta de capacitación y formación a los docentes para que pongan esa tecnología al servicio de la educación de sus alumnos. Ha faltado también por otro lado el interés de algunos maestros por vencer sus límites y han preferido no participar de esta revolución tecnológica, pero sin dejar su tarea educativa. Estos son los casos que se debe enfrentar y atender cuando se trata de recursos institucionales frente a las necesidades de formación.

También se ha vivido en nuestro medio la realidad inversa a la presentada en el ejemplo anterior, es decir, tenemos el recurso humano, debidamente capacitado y preparado para conducir el cumplimiento de una meta de aprendizaje de los alumnos, sin embargo no existen los medios materiales como para canalizar dicho aprendizaje, entonces se debe considerar que optimizar un recurso institucional es velar porque en todo momento existan las condiciones adecuadas para que rinda al máximo de su capacidad.

Se podría hacer un listado de los recursos institucionales necesarios para la actividad educativa, pero más allá de ese listado y desde la perspectiva del tema que se está tratando es decir el de análisis de las necesidades de formación, se debe considerar más bien la figura de la preparación para el uso de estos recursos como aspecto prioritario en cualquier planificación estratégica educativa.

#### **1.2.1.4 Tipos de liderazgo educativo.**

Es necesario definir brevemente lo que significa liderazgo educativo, para esto debemos partir de la visión del líder en general. Quien en su actividad diaria, relacionada con otras personas de su medio empieza a tener mayor protagonismo, a destacar entre sus compañeros y denota cualidades como para conducirlos a alcanzar las metas y objetivos esperados, podemos decir que es un líder, para esto cumple o desempeña roles de jefe, guía, facilitador, moderador, etc., varias figuras que pueden ser asumidas dependiendo del ambiente en el que se de la actividad.

Es necesario resaltar que estas características tienden a ser natas de la persona, son naturales y pueden ser desarrolladas por el medio en el que se desempeña. Entonces un líder educativo es quien conduce, orienta y dirige procesos vinculados con la educación, hasta conseguir los objetivos de formación y aprendizaje esperados.

Un líder está vinculado con la autoridad, la que representa el ejercicio del poder para conducir con legitimidad los procesos que emprenda, esta autoridad puede estar vinculada con la administración educativa, pero exige no solamente su ejercicio por un poder otorgado, sino sobre todo por un poder concedido por las personas que forman parte de su grupo y ganado por la persona que ejerce el liderazgo.

En el libro *La organización del centro educativo: manual para maestros*, Rosa María Carda y Faustino Larrosa Martínez (2007) presentan los tipos de liderazgo de White y Lippiti quienes distinguen la siguiente clasificación: autoritario, democrático y *laissez-faire*, esto de acuerdo con la intervención del líder en el grupo, que puede ser de imposición autoritaria correspondiente al modelo autoritario, moderador del grupo referente al modelo democrático y sin intervención en las conductas del grupo, el que actúa de acuerdo al modelo del dejar hacer, lo que le permitirá dejar ser, esto es el *laissez-faire*.

Al respecto French y Raven (LosRecursosHumanos.com, 2008) cuando se trata de identificar las bases de poder a partir de los cuales desarrollar estrategias de desarrollo organizacional dicen que se debe tomar en cuenta los siguientes tipos:

Tipo de poder	Fundamento
De recompensa	Se sustenta en la capacidad que tiene una persona para administrar incentivos positivos con el objetivo de conseguir determinados resultados o conductas entre los empleados. Se busca eliminar aspectos desagradables o negativos
Coercitivo	Tiene que ver con la capacidad que tiene una persona para administrar sanciones y castigos, la amenaza es una herramienta para su trabajo. Esto es, capacidad de una persona para dar algo que una segunda persona valora de manera negativa. Se apoya en el miedo.
Legítimo	Se afirma en la creencia de que quien posee el poder tiene un derecho legítimo a ejercerlo y quien recibe las consecuencias de este poder tienen una obligación legítima de aceptarlo. Este tipo de poder está respaldado por las normas de la organización, las cuales acatan los trabajadores. Es un principio de organización jerárquico en base al cargo que ocupe o desempeñe una persona.
Experto	Depende de los conocimientos, experiencia o habilidades que posee la persona con poder y que desean o necesitan los demás miembros de la organización para su normal desempeño.
Referencia o Carismático	La posesión de determinados rasgos que resultan valiosos para otras personas genera admiración. Así, la persona que recibe las consecuencias del poder siente una atracción o sentimiento de unidad respecto a la persona que está ejerciendo el poder. Se genera un vínculo de dependencia inclusive por esa admiración.

<p>Informacional (Puede considerarse dentro del poder de experto)</p>	<p><b>Es una forma más de poder propuesta por estos autores.</b> Se basa en la posesión de información, sobre todo si es información clave o especializada, la capacidad de obtenerla y de administrarla. La información es la materia prima que se emplea en los procesos de toma de decisiones y tiene un gran peso sobre los procesos de influencia, de acción y operación.</p>
---	--

Las investigaciones que recogen los campos de acción en los que el director puede ejercer su liderazgo son resumidas por Batana (1998) en los apartados siguientes:

- *La solución de problemas.* En este apartado se puede proceder en primer lugar clasificando los problemas (reflexionar sobre la importancia del problema, personas implicadas, consecuencias para el centro, prioridad en la solución) y estableciendo, en segundo lugar, las estrategias más adecuadas para su solución (selección, resolución en equipo, implicación de otras personas en la solución). También conviene tener en cuenta las opiniones de los demás, saber escuchar a todos, estudiar el contexto donde tiene lugar el conflicto, observar actitudes y recordar similares experiencias anteriores.
- *La toma de decisiones.* Se puede tomar decisiones de una manera intuitiva o utilizando técnicas y estrategias sistemáticas.
- *Empleo del tiempo.* El tiempo es un aspecto fundamental para dar prioridad a los asuntos y poder atender con mayor eficiencia los problemas que surgen. Murillo y Barrio (1999) han analizado la distribución del tiempo de los directivos de centros de enseñanza primaria y concluyen que la mayor parte del tiempo de los directores lo dedican a actividades administrativas y de gestión, seguido de actividades relacionadas con el liderazgo pedagógico.
- *La importancia de la visión.* Otra manera de ejercer el liderazgo es manteniendo una visión acertada sobre planteamientos generales de la organización, adaptación al contexto y a la cultura del centro, posibilidad de conseguir objetivos, coordinación de actividades e integración de todos en una tarea común.
- *La dimensión ética y los valores.* La actividad del director guarda mucha relación con unos valores y una ética que se le supone y le van a exigir por el cargo que ocupa. Es necesario responder ante los compromisos que adquiere el director, fomentar valores de respeto y utilizar procedimientos democráticos.

- *La dimensión del poder. En las relaciones del director con otras personas se debe reflejar el buen uso que hace del poder otorgado. Este debe ser bien utilizado porque con el tiempo los abusos de poder se vuelven contra el mismo director.*
- *Satisfacción en el trabajo. El director tendrá en cuenta que las personas que realizan su trabajo con satisfacción suelen rendir más en el centro. La verdadera satisfacción del director viene motivada principalmente por elementos internos, satisfacción personal y relaciones interpersonales satisfactorias.*
- *El liderazgo es básico para implicar a la comunidad educativa en la gestión del colegio e ilusionar al profesorado con el programa de dirección. Parece demostrado que la inteligencia práctica, la formación y aplicación práctica de los conocimientos, la fluidez verbal, la adaptación a distintas situaciones, la sociabilidad, el tomar iniciativas o saber negociar son capacidades propias de la dirección que afianzan el liderazgo. Del mismo modo. Ruiz & Ruiz (1994) nos sugiere procesos y principios que pueden aumentar el poder del líder: la persuasión, la paciencia, la delicadeza, la disposición a aprender de los demás, la aceptación, la bondad, la actitud abierta, la confrontación compasiva, la consistencia, la integridad. (Carda & Larrosa, 2007)*

La presentación realizada nos da la visión completa de lo que se espera de un líder educativo, las responsabilidades que lleva una función de esta magnitud y como nos debemos preocupar por la preparación, formación y capacitación para llevar adelante esta tarea.

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

El 05 de Julio del 2011, mediante acuerdo ministerial 242-11, se pone en vigencia en nuestro país el nuevo bachillerato general unificado, rompiendo una historia que se había venido arrastrando desde años atrás con el antiguo bachillerato, sobre este tema el Ministerio de Educación en uno de sus boletines presentó el siguiente análisis y con él se proyectó a justificar el lanzamiento del nuevo bachillerato.

*Es innegable que el Bachillerato Ecuatoriano tiene una serie de falencias y dificultades que deben ser corregidas. Es impensable darle la responsabilidad de qué estu-*

*diar en la vida a un estudiante que todavía tiene mucho que comprender del mundo, para poder tomar una decisión así al inicio del Bachillerato.*

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

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

*Lo que se propone ahora al estudiante de Bachillerato es una formación general, que no se limita a llenarlo de contenidos, sino que sustenta su proceso de enseñanza y aprendizaje a partir del manejo de destrezas con criterios de desempeño. De esta manera se pretende fomentar en los estudiantes ecuatorianos la visión interdisciplinaria del mundo, desarrollando en ellos destrezas sobre el pensamiento complejo. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)*

	Bachillerato anterior	Bachillerato General Unificado
Aprendizaje	Absorber y recordar información, y después demostrar en un examen qué es lo que recuerda. Énfasis en cobertura de contenidos.	Formarse en conocimientos, habilidades y actitudes. Contar con aprendizaje duradero, útil, formador de la personalidad y aplicable a la vida. Énfasis en desarrollo del pensamiento.
Rol del profesor	Transmitir conocimientos.	Guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes.
Rol del estudiante	Recibir conocimientos.	Ser un protagonista activo del aprendizaje.

(Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

#### 1.2.1.5.1 Características.

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

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes:

- (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática,
- (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y
- (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

#### *1.2.1.5.2 Perfil de salida del Bachillerato.*

Hablar de perfil de salida es el plantearse con anticipación el modelo de bachilleres que se desea formar en la institución educativa, en un distrito, en una zona o en el país entero. Es el establecer las competencias que deben ser parte del bachiller el momento de recibir su título.

La formación integral, el desarrollo holístico, es lo que se aspira como ideal en la formación de un bachiller ecuatoriano y hacia allá apunta todo el enfoque del perfil de salida, se considera como aspectos fundamentales la comunicación efectiva, el pensamiento riguroso, profundo que analice, razone, argumente, planifique, resuelva, construya y emprenda.; la capacidad de razonamiento numérico, la adaptabilidad a los cambios tecnológicos y en medio de todo esto la conciencia sobre la naturaleza y el compromiso ecológico.

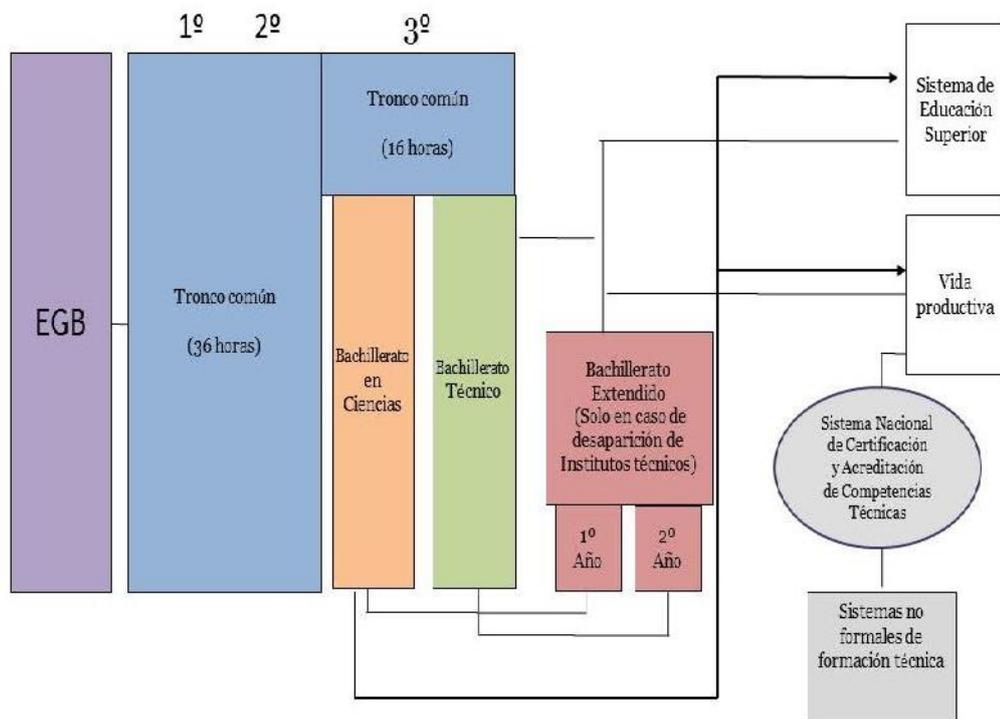
Otros aspectos importantes a ser tomados en cuenta en el perfil de salida del bachiller es la realidad social de su entorno, el compromiso y servicio a la comunidad

asumiendo responsabilidades ciudadanas, tomando en cuenta los principios éticos y morales que rigen la interacción humana, velando por sus derechos y también los de la colectividad. En síntesis se puede decir que lo que se busca con el perfil de salida del bachiller ecuatoriano es una persona que cuide de si mismo y de los demás, que se preocupe por el crecimiento personal pero en medio de una interacción social regulada.

### 1.2.1.5.3 Estructura.

El nuevo bachillerato general unificado tiene estructura propia, se ajusta a las condiciones y exigencias actuales de la sociedad, evita el agotamiento escolar a temprana edad y permite discriminar de mejor forma el futuro profesional de los nuevos bachilleres, esta estructura se puede apreciar en el siguiente gráfico tomado de una presentación del Ministerio de Educación con motivo del lanzamiento del bachillerato.

## Nuevo Bachillerato Ecuatoriano



Fuente: (Ministerio de Educación del Ecuador, 2011)

### **1.2.1.6 Reformas Educativas.**

Para dar sustento a los cambios que eran necesarios hacerlos desde el ministerio de educación, era imprescindible también realizar cambios a la estructura legal vigente a ese momento, así es como sale a debate la propuesta de la nueva ley de educación, denominada ahora Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), posteriormente con más de un año de retraso se publicó su reglamento.

Un documento que sirvió de base para la estructuración y cambios que presentó la LOEI, fue el plan decenal de educación 2006-2015, este plan decenal presenta ocho políticas educativas macro y sobre estas políticas gira el accionar educativo en nuestro país.

#### *1.2.1.6.1 Ley Orgánica de Educación Intercultural – LOEI.*

En este espacio se va a presentar lo que la LOEI indica, determina y señala sobre la capacitación docente y las necesidades de formación que es el tema que corresponde analizar por la línea de este trabajo, el campo de acción de la Ley es muy amplio, para cada aspecto que integra este cuerpo legal se podría relacionarlo con un campo de formación, sin embargo la misma ley contempla espacios concretos destinados a la preocupación que se debe tener de manera institucionalizado sobre la formación y capacitación docente.

En los considerandos de la Ley se presenta lo que máximo cuerpo legal del estado dice sobre este tema, en el artículo 349 de la Constitución de la República, se establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

En el capítulo cuarto de la ley, artículo 10 en el que se habla de los derechos de los docentes del sector público, en el literal a se indica: Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus

necesidades y las del Sistema Nacional de Educación. Como se puede apreciar la preocupación del estado sobre este tema de las necesidades formativas de los docentes está consagrada desde la constitución de la república y presentada en la ley orgánica de educación intercultural.

La capacitación y formación de los docentes está en directa proporción con la eficacia y eficiencia en el trabajo de formar a los alumnos integralmente, la capacitación de todos tiene que estar en línea de servicio más que en procura de méritos personales sin espacio de trascendencia al servicio al estudiante, en el artículo 47 de la LOEI se da cuerpo a lo planteado cuando se habla de la educación a personas con discapacidades. Los establecimientos educativos están obligados a recibir a todas las personas con discapacidad a crear los apoyos y adaptaciones físicas, curriculares y de promoción adecuadas a sus necesidades; y a procurar la capacitación del personal docente en las áreas de metodología y evaluación específicas para la enseñanza de niños con capacidades para el proceso con interaprendizaje para una atención de calidad y calidez. Aquí un claro ejemplo de la aplicación del análisis de las necesidades formativas para dar respuesta a hechos y realidades concretas.

El capítulo décimo de la LOEI presenta la alternativa estatal para atender de manera directa el problema de la capacitación y formación docente cuando habla de la creación de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN, se indica que para su creación, debe cumplir con los requisitos establecidos en la Constitución de la República y la Ley Orgánica de Educación Superior; está dirigida en lo académico, administrativo y financiero por la Autoridad Educativa Nacional. Sobre el objetivo de esta universidad se indica que es fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación. Tiene carácter plurinacional promoviendo el conocimiento intercultural en sus múltiples dimensiones y será gratuita.

Vista la regulación legal que atiende al campo de la necesidad de formación y capacitación docente, el reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, debe establecer con más claridad la forma de ejecutar estos lineamientos dados por la ley. Se va a presentar a continuación la manera como el reglamento plantea respuestas a estas necesidades de formación.

#### *1.2.1.6.2 Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.*

Así como se presentó el análisis en relación a la ley se lo hará también en relación al reglamento, es decir centrando el trabajo en el objetivo de este proyecto de investigación, como es la atención a las necesidades formativas. De los artículos 299 al 301 del Reglamento, se trata sobre la formación continua para los profesionales de la educación, en ellos se regula los procesos de formación de educadores que implemente el Ministerio de Educación por medio de sus instancias competentes, debiendo cumplir con ciertos requisitos básicos.

Los principales puntos a ser considerados para seleccionar los temas a tratarse en los cursos de formación deben ser tomados en cuenta con base en los resultados de las evaluaciones o procesos evaluativos que identifiquen las falencias en estudiantes o educadores, autoridades y especialistas educativos y que justifiquen el desarrollo del programa. Estas consideraciones se las debe tomar no únicamente para las instituciones de educación pública, sino también deben ser asumidas por las instituciones particulares en razón de que se debe realizar todo el proceso con un solo enfoque nacional.

La contrapartida al esfuerzo realizado por los docentes en su proceso de formación se encuentra en la certificación y aprobación de los cursos, talleres u otras actividades formativas desarrolladas. Evidentemente se harán acreedores a estas certificaciones siempre y cuando cumplan con los requisitos de asistencia y de calificación mínima establecidos para cada programa.

El Reglamento de la Ley Orgánica Intercultural vigente señala que los docentes del sistema educativo público tendrán acceso a los cursos de formación continua del Ministerio de Educación de manera gratuita, mientras que los docentes del sistema educativo particular tendrán acceso mediante un pago y una vez que se haya cubierto al menos el 90% del magisterio público.

Hay que resaltar un aspecto curioso que podría ser considerado como excluyente y cuestionable, y es que el 90% de los beneficios de la formación es para los docentes que laboran en el sector público, mientras que al docente que labora en el sector privado o particular se lo deja a su suerte o a la voluntad de los dueños de las

instituciones educativas particulares, Entonces donde está la igualdad de derechos para todos, la equidad en los beneficios del estado.

En el texto de la Ley se trata sobre la Universidad Nacional de Educación, en el reglamento se pormenoriza esta declaración general de la ley y se presenta la definición y alcance indicando que es una institución de educación superior pública, con carácter plurinacional y gratuita hasta el tercer nivel, se apoya en la Constitución de la República, y en la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Cuando se trata sobre la finalidad de la Universidad Nacional de Educación se dice que busca formar profesionales de la educación con altos estándares de desempeño en su campo de especialidad: docencia, autoridades y especialistas educativos, para que contribuyan al mejoramiento de la calidad del Sistema Nacional de Educación y a la gestión de las políticas educativas; promover el conocimiento intercultural en sus múltiples dimensiones y constituirse en un centro de investigación con proyección nacional e internacional que permita fundamentar las políticas educativas y su gestión. Estos mismos argumentos u otros parecidos sustentan las acciones de otras universidades, es que acaso se trata de una Universidad más o realmente se tendrán criterios y procesos diferenciales que permitan una mayor y mejor especialización, en todo caso está en proceso.

Así como se regula la proyección de la Universidad Nacional de Educación, todavía no existente y planificada por el gobierno, también se regulan algunos aspectos de los Institutos Pedagógicos existentes y sobre los giros y cambios que deberían dar, así como su vinculación y articulación. Se indica que el Ministerio de Educación establecerá las condiciones y características de la articulación de los institutos pedagógicos a la Universidad Nacional de Educación. Se propenderá a que los institutos optimicen la calidad de su oferta y del desempeño de sus graduados. Esta relación que se genere entre la Universidad Nacional de Educación y los Institutos Pedagógicos, será la que fortalezca y consolide su permanencia, justificando su creación, la pregunta que se formula es sobre el destino de las otras facultades de educación en el resto de universidades del país.

### *1.2.1.6.3 Plan Decenal de Educación.*

Para poder abordar este tema se debe entender que el plan decenal de educación, de donde nace y cuál es su proyección. Nace sobre las bases dadas en varios foros nacionales e internacionales en los que se profundizó sobre la educación a nivel mundial y nacional, el primer documento base fue la Declaración Mundial sobre Educación para Todos de 1990 emitida en Jomtien, luego tuvimos las Consultas Nacionales Educación Siglo XXI de 1992, 1996 y 2004, mas otros documentos.

Se puede decir entonces que es un documento que guiará estratégicamente a la educación, orientando la gestión y guiando de tal manera que se aplique sin importar que persona está al frente del ministerio de educación, en el plan decenal tendrá las políticas de acción y así fue aprobado en la consulta nacional.

Se debe tomar en cuenta también que el Plan Decenal es producto de la participación ciudadana en los diversos foros que sirvieron de base para su construcción, y al ser aprobado este plan en la consulta nacional, es mandatorio su cumplimiento en todos los niveles, desde el financiero, hasta el más pequeño aspecto operativo necesario para su realización efectiva, de las 8 políticas.

#### *POLÍTICAS DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN*

- 1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.*
- 2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.*
- 3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.*
- 4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.*
- 5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.*
- 6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.*
- 7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.*
- 8. 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.*

Las ocho políticas tienen que ver con el tema a nivel general de diagnóstico de necesidades de formación, sin embargo la séptima política habla de la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, de la capacitación permanente y de las condiciones de trabajo y calidad de vida, el planteamiento de esta política y la manera de presentarla, al utilizar el término revalorización, se reconoce que existe un gran problema en este campo, de ahí que ha sido necesario considerar este aspecto como política nacional educativa.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

Así como se hizo un análisis organizacional de las necesidades de formación, se realizará el análisis desde el punto vista de la persona, el individuo que es el sujeto de la formación, con perspectiva de beneficiar a los demás de su formación por la proyección social de toda tarea educativa. Se considerará la importancia de la formación profesional, misma que no debe ser estática sino mas bien debe ser continua, el nivel de incidencia de la formación del maestro en el proceso de aprendizaje de los alumnos y la importancia de que todo maestro debe ser consiente por si de la trascendencia de su preparación.

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

La formación profesional se da cuando una persona decide orientar sus esfuerzos de aprendizaje a nivel superior hacia una determinada meta, para esto debe haber valorado la decisión tomada de tal manera que se asegure su permanencia en la profesión emprendida. Esta formación profesional le servirá para desempeñarse y ejercer de manera cualificada, efectiva y abierta la carrera estudiada.

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

La formación inicial a nivel profesional se integra por el conjunto de acciones educativas y formativas que preparan a una persona para el ejercicio cualificado de la profesión estudiada, esto hace posible que se de acceso a un empleo o desarrollo profesional en libre ejercicio y por este medio el servicio a la sociedad, partiendo de la comunidad en la que esa persona este inserta.

Soledad Concha (2011) en el artículo que escribe en el Blog Formación Inicial Docente de Elige Educar, nos dice: “La formación de profesores es, sin duda, la madre del cordero de la calidad de la educación. Si lográramos reenfocar el debate sobre educación en la calidad, de esto tendríamos que hablar en primer lugar. Los profesores son la clave. Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender. Tanto así que, en mi opinión, en algún minuto podríamos dejar tranquilos a los estudiantes, no medirlos más a ellos, sino solo los conocimientos y el desempeño de sus profesores en la sala de clases, como medida de la calidad. Antes que eso, por supuesto, deberíamos destinar buena parte de las energías a definir qué constituye una formación inicial docente de calidad. Lamentablemente, sin embargo, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor.”

Es criterio de algunas personas que el ser profesor es tarea sencilla o fácil, dicen que no se requiere mucha ciencia para ser profesor y que cualquier profesional con buenos conocimientos sobre su campo puede desempeñarse tranquilamente en este campo, que con un poco de práctica ya se resuelve cualquier problema educativo. Esta tendencia que se genera del ensayo – error, de los profesionales no docentes trae consigo serios problemas para los alumnos que han sido sujetos sobre todo del error, si en educación se comete una falta grave en cualquiera de los aspectos, metodológico, operativo, académico, con esta falta podemos marcar de por vida a una persona, el alumno, no se considera que el maestro trabaja con personas, que es mucho mas serio que trabajar con cristal, mientras que otros profesionales trabajan con materiales y recursos físicos. De esta reflexión se desprende la importancia de la formación profesional inicial, en el campo educativo para quienes van a laborar en este campo.

Se han hecho algunos cuestionamientos a la formación inicial docente, sobre todo en lo que tiene que ver con el distanciamiento entre la teoría y la práctica, se considera que en algunos casos lo que se hace es fragmentar el contenido formativo o académico y darlo como en pastillas sin que se llegue a vincular en un todo, por tanto no se da el sentido profesional real ni se puede visualizar el alcance de la tarea del educador, esto solamente se alcanzará con la práctica, que es cuando se irá integrando los elementos fragmentados de la formación inicial. Si esto se convierte en una realidad cotidiana con la formación de docentes, entonces si hay que

replantear seriamente todo el proceso a fin de que se evite esta problemática y se atienda al requerimiento profesional de una educación de calidad.

#### 1.2.2.1.2 *Formación profesional docente.*

Soledad Concha (2011) nos dice: “Los buenos profesores no son magos, no nacen sabiendo cómo enseñar y no derivan sus prácticas de la pura vocación. Recuerdo a mi profesor de lenguaje del colegio, el causante seguro de mi amor por las letras, y me convenzo aún más de que entre él y tantos otros docentes menos destacados que me tocaron, había mares de saber de diferencia.”

La formación profesional docente ha sido el punto atención y estudio de muchos investigadores educativos, se han tratado de contestar cuestionamientos como basta con saber la materia, que la didáctica es fácil al igual que el enseñar, que si hasta el artesano enseña. Otra práctica que era relativamente común era el separar el concepto de formación con el de desarrollo profesional, se consideraban como fueran cosas distintas, la formación como algo mas laxo, no exigente, mientras que la formación profesional tenía otro tipo de exigencia. Esta manera de ver las cosas ha cambiado ahora se considera a la formación como desarrollo profesional, es decir se integró los elementos, pues la educación en sí, es integral.

Según la nueva visión la formación profesional docente prepara a profesionales que se integran a la sociedad, que planifican de manera holística, y son efectivamente gestores del aprendizaje de los alumnos, llegándose inclusive a cuestionar la relación enseñanza – aprendizaje para ser remplazada por la de facilitadores del aprender a aprender. Con estos grandes cambios, la formación profesional gira en la misma magnitud pues la visión de la educación cambió de manera radical.

Francisco Imbernón (1994) en su libro la formación profesional y el desarrollo profesional del profesorado, señala: “Es cierto que se ha generado también una crítica sobre el abuso del concepto de profesionalismo en la enseñanza. Appel (198G) nos alerta al respecto; dice que esta retórica puede conducir a un proceso de paulatina tecnificación de la enseñanza, y que la creciente proletarización del profesorado puede ser identificada erróneamente como un símbolo del incremento del profesionalismo, ya que se puede identificar erróneamente profesionalismo con aspectos técnicos de intervención producidos externamente a la práctica.”

Un argumento similar defiende Fernández Enguita (1991) al señalar el cambio (en la forma pero no tanto en el fondo) que se ha producido en el lenguaje de la enseñanza, al pasar de denominar al profesorado como trabajadores de la enseñanza a hacerlo como profesionales de la educación. También en esta línea encontramos una interesante y reciente aportación de Burbules y Densmore (1992) en la que cuestionan la profesionalización de la docencia, ya que «la profesionalización de los enseñantes pone de relieve algunas cuestiones pero encubre otras: es contradictoria y ambivalente en su llamamiento». (Imbernón F. , 1994, pág. 16)

#### 1.2.2.1.3 *Formación técnica.*

Cuando se habla de formación técnica se puede hacer referencia a varios niveles y alcances según se entienda el concepto técnica, una de las maneras de entender este campo sería haciendo la consideración de formación técnica desde la visión de la tecnología educativa, en la que se corre el riesgo de que se tecnifique tanto el maestro que llegue a despersonalizarse o a que se mantenga un equilibrio adecuado de tal forma que se convierte en un técnico educativo por los recursos que utiliza para favorecer el aprendizaje de sus alumnos, en este caso pone la tecnología al servicio de la educación obteniendo por este medio excelentes resultados en el aprendizaje.

En el mundo globalizado que vivimos se tiene que encontrar el equilibrio entre el humanismo educativo y la despersonalización por la técnica. Si no se emplea de manera correcta las herramientas de apoyo, la tecnología, el manejo de recursos, la formación de todos los colaboradores institucionales se quedaría cortada.

Otra visión de la formación técnica es aquella que tiene que ver con la capacitación de docentes técnicos para trabajar en áreas específicas de los bachilleratos técnicos por ejemplo o en el bachillerato en ciencias pero con ramificaciones a la técnica como los profesores de computación.

Un aspecto a considerar en este caso es que no se satisfacen las necesidades formativas a nivel superior de esta formación técnica, se podría decir que casi no existe la figura de preparación de docentes técnicos, si se hace un análisis en nuestro medio, al buscar un docente de informática son muy pocos que teniendo la capaci-

tación técnica, también la tengan en el área docente, en las facultades de ciencias de la educación existen especialidades en física, lengua, matemáticas, biología y otras áreas más pero caso nada en campos técnicos.

(López , Monjas, & Pérez, 2003) señalan: “Desde planteamientos de Racionalidad Técnica la Formación del Profesorado se entiende como una cuestión puramente científica y tecnológica. Se considera al profesor como un técnico, aplicador (y consumidor) de unos currículos elaborados por expertos. El atractivo de este enfoque tecnológico supone precisamente su mayor peligro: el rol del profesor como simple técnico aplicador; ya que se reduce la capacidad profesional una simple aplicación de técnicas y recursos curriculares elaborados por otros. Denominaremos este proceso como La Desprofesionalización del Profesorado en la Racionalidad Tecnológica; y veremos cómo está relacionado con aspectos como: el individualismo docente, el predominio de un enfoque empresarial en la educación y la utilización masiva de material curricular genérico y libros de texto. (pag. 74)

#### **1.2.2.2 Formación continua.**

Todo profesional debería tener como parte de su hábito cotidiano la preocupación y atención a su formación permanente o continua, entendiéndose a esta como la formación no necesariamente estructurada pero si dirigida a quienes ejercen cualquier actividad profesional o laboral. Esta preocupación por la formación permanente tiene su origen en la necesidad de cambio de la sociedad y la calidad del servicio que ofrece el profesional involucrado, en nuestro caso el docente.

Existen varios factores internos y externos que exigen que se mantenga la línea de la formación continua, entre ellos podemos citar a la influencia de las nuevas tecnologías en el mundo laboral sin dejar de tomar en cuenta la influencia en el campo doméstico inclusive, la globalización de la economía, las facilidades con que se rompieron espacios y tiempos abriendo nuevas puertas al comercio, las facilidades de comunicación por todos los medios, el cambio en la manera de producir y de enfrentar los retos, de estar al nivel del movimiento mundial, la ruptura de las barreras del conocimiento y la manera acelerada como éste se desarrolla. Si se suma todos estos factores se encuentra entonces que cada vez se vive en un mundo muy competitivo en el que si se descuida la capacitación y formación permanente, se corre el riesgo de quedarse fuera del engranaje globalizado, de ahí la fuerza que ha tomado la educación continua.

La formación es una necesidad reconocida en todas partes, especialmente en Europa, como motor de cambio, como una forma de superar la crisis actual en todos los ámbitos de actuación económica y social. La velocidad del cambio es tan grande que obliga a una formación continua de los profesionales, al reciclaje y hasta a la posibilidad de cambiar de profesión. Este contexto justifica un sistema flexible y dinámico de educación permanente de adultos en activo o en paro, de carácter compensador de integración sociocultural, que pueden ofrecer las enseñanzas no regladas. (educaweb.com, 2013).

Una de las principales características de la educación continua es su organización fuera de la estructura normal de una institución educativa, se manifiesta por su versatilidad y flexibilidad, pues se puede adaptar a los requerimientos concretos de los profesionales que necesiten de este tipo de formación, se ajusta al alcance , contenido y profundidad de la formación, es posible darla en el centro mismo de trabajo de las personas interesadas en tener este beneficio. Una de las áreas importantes de la Universidad Técnica Particular de Loja, es precisamente la de la educación continua, atendiendo en nuestro medio con cursos cortos abiertos organizados desde la Universidad o dando respuestas a Instituciones que solicitan capacitación y formación con requerimientos específicos.

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

No se puede dejar de afirmar que la formación docente incide directamente en el proceso de aprendizaje de los alumnos, mientras más preparado esté un docente en todos los campos de su tarea diaria, mejores resultados obtendrá en el aprendizaje de sus alumnos, sin embargo hay que poner un punto de atención sobre el aspecto de aplicación de lo aprendido por el docente en su trabajo diario en el aula, la experiencia indica que existen algunos profesores que se preparan teóricamente, obtienen titulaciones superiores, pero en su práctica diaria vienen haciendo lo mismo que hace tiempo atrás de su preparación o actualización docente. Esto nos abre la perspectiva sobre la importancia de aplicar lo aprendido y también de cuestionar el proceso de formación, pues si un docente aprobó esa formación sin haber logrado una transformación interna y un compromiso de cambio, significa que se falló en ese proceso de formación docente.

La transformación que ha tenido el papel del docente en el logro de aprendizajes es muy significativo, de haber sido el dogmático, el modelo que enseña, pasó a ser el facilitador de los aprendizajes, el que conduce y apoya a los alumnos en la adquisición de conocimientos y fijación de los aprendizajes significativos. Lo importante de esto es que con esta transformación no solo se afecta a los aprendizajes en su dimensión cognitiva, sino que se proyecta a la formación integral de él alumno, es por esto que es importante la capacitación y formación del docente, pues tiene que saber conducir este que es un proceso de vida de un estudiante de manera centrada y adecuada, ya que un error podría afectar gravemente al alumno.

La formación del profesor debe ser integral, se puede aprender procesos didácticos, sacar conclusiones de modelos pedagógicos, estar al día en la aplicación de la tecnología educativa, pero si no aprenden los docentes a relacionarse de manera adecuada con sus alumnos, todo lo anterior se queda en mera teoría, un docente debidamente capacitado debe estar preparado para manejar distintos tipos de grupos, desde los más receptivos hasta los más rebeldes, de la manera como el docente conduzca dependerá que se consiga o no la formación adecuada en esos grupos y que se consoliden los procesos de aprendizaje. En el Repositorio de Objetos de Aprendizaje de la Universidad de Sevilla se plantea lo siguiente "Algunos estudios han demostrado que los alumnos prefieren a los docentes cálidos, amistosos deseosos de ayudar y comunicativos, y al mismo tiempo ordenados, capaces de motivar y de mantener la disciplina". (Universidad de Sevilla, 2013)

Toda acción que se prevea en función del profesor, sea esta motivación, estímulo, capacitación, siempre deberá tener como punto final de atención al alumno, lo que se haga por el profesor, trascendiendo ese nivel se lo está haciendo por el alumno, esta afirmación no tiene una acogida total a pesar de sus principios lógicos, pues inciden otros elementos del medio como los intereses económicos, operativos y en algunos casos inclusive políticos cuando se manipula a la educación al servicio de un proyecto de gobierno. Se debe considerar entonces al profesor desde su consideración personal, tomando en cuenta su acción dentro y fuera del aula a partir de sus pensamientos, actitudes, creencias y valores, los que serán transmitidos a sus alumnos.

La formación del profesorado tiene que orientarse a la adquisición de técnicas que permitan mediar en el aprendizaje de los alumnos con la finalidad de que ellos aprendan mediante su aplicación, la efectividad del trabajo realizado, los resultados de la

formación al docente se medirán únicamente en función de los resultados de éxito y cumplimiento de logros que vaya denotando el estudiante.

Según la Universidad de Sevilla (2013) la vía relacional de influencia del profesor se refiere a la que ejerce a través de su personalidad y su manera de relacionarse con los alumnos. Esta vía es fundamental en todos los niveles del sistema educativo, sobre todo en los de Infantil y Primaria, si bien ambas, la técnica y la relacional, son complementarias y han de darse conjuntamente en un buen profesor: explicar bien no sólo los contenidos de los diferentes temas, sino todo lo que facilite al alumno su aprendizaje y, como consecuencia, la adquisición de conceptos, procedimientos, y actitudes valores y normas, que lo desarrollen como persona en el sentido más amplio del término y ser buena persona, comprometiéndose en la creación de un clima relacional que favorezca la comunicación en todas las direcciones, estando siempre dispuesto a oír a los alumnos en sus problemas, ayudándoles a resolverlos, y conociendo sus intereses, para conseguir interesarlos permanentemente por el estudio y por los valores de todo tipo, intelectuales, éticos, estéticos, y trascendentales, en relación a sí mismo, a las personas y a las cosas.

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

Sobre los tipos de formación que debe tener un profesional de la educación se ha venido tratando dentro del análisis de la persona del docente y se ha orientado más bien de la estructura del tiempo, del espacio y de las condición de desempeño profesional, bajo este esquema ya se ha hecho referencia a:

- La formación inicial
- La formación continua
- La formación técnica

La Secretaría de Educación Pública de México, por medio de su publicación en la web de su página de formación docente (2013) nos presenta otra manera de presentar los tipos de formación a partir de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes:

- *Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.*
- *Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio, que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.*
- *Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del curriculum y de materiales curriculares.*
- *Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela (Morales, 1998). El reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.*
- *Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.*
- *Evaluación externa del aprendizaje.*
- *Capacitación clínica.*
- *Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.*
- *Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales (Alidou, 2000; Gay y Howard, 2000; Weisman, 2001).*
- *Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social (Samuel, 1998; Norberg, 2000).*
- *Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al curriculum (Secretaría de Educación Pública de México SEP, 2013)*

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

Se ha escrito mucho sobre las características de un buen profesor, se ha considerado varios foros para encontrar estos mismos resultados, lo interesante es que la mayoría expresan de una u otra manera pero coinciden en los elementos básicos de este quehacer diario. Sobre esto los maestros de años de experiencia profesional pueden decir que se trata de una experiencia de vida, más que de una profesión utilitaria, el vivir la docencia en sí, es vivir la vida misma.

La revista digital Universia (2011), integra varios elementos, nos dice que “la enseñanza no se trata sólo de la difusión del conocimiento académico, ya que los profesores también deben absorber en la vida cotidiana lo que piensan sus alumnos” y presenta cinco características generales de un buen docente:

#### *1. Una mente abierta:*

*Aprendizaje y adaptación son dos de las partes más grandes de ser un buen maestro. Cada día esta experiencia te traerá nuevos e inesperados obstáculos que superar, por lo que debes ser capaz de adaptarte y saber manejar una significativa cantidad de elementos adversos, sobre todo al principio de tu carrera.*

*“Los maestros eficaces no nacen, se hacen después de una enorme cantidad de trabajo duro y dedicación”, afirma Lynn Columba, coordinadora del programa de la Facultad de Educación de la Universidad de Lehigh en Bethlehem, Pensilvania.*

#### *2. Flexibilidad y paciencia*

*Las interrupciones mientras impartes cátedra son muy comunes, por lo que, una actitud flexible y paciente es importante no sólo para que tengas estable tu nivel de estrés, sino también para que puedas controlar cualquier situación que pueden generar los estudiantes que están a tu cargo.*

#### *3. Dedicación*

*Ser profesor genera grandes beneficios como el tener varios meses de vacaciones. Sin embargo, esta profesión implica dedicación por lo que es necesario que aprendas nuevas habilidades y que por ejemplo asistas a seminarios de enseñanza, durante este período de descanso.*

#### *4. Actitud positiva*

*Una actitud positiva te ayudará a saber cómo sobrellevar y actuar frente a diversos problemas que pueden expresar o tener los estudiantes.*

#### *5. Altas expectativas*

*Un maestro eficaz debe tener altas expectativas, por lo cual cada día debe motivar a que sus alumnos se esfuercen cada vez más.*

Aparentemente el paso del tiempo y por consiguiente de las condiciones educativas diversas, habrían generado una polarización entre las características del profesor de mediados del siglo XX, con las que se puede tener ahora a inicios del siglo XXI, sin embargo se aprecia adelante que en los aspectos fundamentales de la tarea educativa no ha existido mayor cambio. Se presenta a continuación los resultados del análisis realizado en el primer seminario latinoamericano de profesores de extensión agrícola, realizado en Costa Rica en 1965, las características del buen profesor para esa época son las que se expone a continuación:

#### *CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN PROFESOR, SUGERIDAS POR LOS PARTICIPANTES*

- *Tener buen conocimiento de la materia que enseñe.*
- *Tener entusiasmo por la enseñanza y por su curso.*
- *Preparar sus clases con anticipación, evitando la improvisación.*
- *Ser un buen comunicador, es decir, tener habilidades para transmitir el conocimiento.*
- *Usar ayudas audiovisuales en la enseñanza, para hacer más eficaz su tarea de profesor.*

- *Ser dinámico e imprimirle dinamismo a sus clases.*
- *Estar consciente de la responsabilidad que tiene para con los estudiantes.*
- *Saber interpretar las necesidades de los estudiantes en sus aspiraciones generales.*
- *Desarrollar trabajos de investigación y escribir artículos científicos, técnicos y de divulgación.*
- *Usar la biblioteca sabiamente e inducir a sus alumnos a usarla y a sacar provecho de ella.*
- *Trabajar con los alumnos y vigilar el trabajo de éstos.*
- *Estudiar e intercambiar ideas y experiencias (en seminarios, reuniones, correspondencia, visitas a centros de investigación, etc.), para estar al día en su materia.*
- *Evaluar los materiales de enseñanza y sus actuaciones como profesor para cumplir mejor su cometido.*
- *Elaborar y ejecutar un plan de automejoramiento profesional.*
- *Ser puntual en sus horas de clase.*
- *Ser afable, honesto y humilde.*
- *Presentarse o las clases en buenas condiciones de higiene personal y con la indumentaria adecuada.*

(Primer seminario latinoamericano de profesores de extensión agrícola, 1965)

Así como se presentó las características del buen maestro desde una visión retrospectiva, se va a presentar ahora una visión actualizada de la manera de catalogar a un buen docente y que parámetros se pueden tomar en cuenta. Estas características fueron presentadas por medio de la revista Hechos.

- *Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.*
- *Es humano, amigable, comprensivo.*
- *Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.*
- *Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.*
- *Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.*
- *Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.*
- *Es paciente, bondadoso y simpático.*

- *Es justo para calificar tareas y exámenes.*
- *Es franco y recto en el trato con sus alumnos.*
- *Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.*
- *Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.*
- *Es cortés, despierta confianza.*
- *Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.*
- *Respeto las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.*
- *No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.*
- *Señala tareas razonables y siempre las revisa.*
- *Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.*
- *En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama A su profesión y piensa siempre en superarse.*

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

La profesionalización de la enseñanza vinculada con la formación de profesores tiene su razón de ser en que en los diversos medios educativos se evidencian deficiencias, fallas y errores de fondo en los modelos habituales de capacitación docente. No se han superado las deficiencias desde el nivel inicial, pasando por la educación básica, bachillerato y educación superior.

Otra razón para poner mucha atención a la profesionalización de la enseñanza es la necesidad de cambiar, mejorar o reformar la actividad educativa para para estar de acuerdo con los retos que debe enfrentar la educación en la sociedad actual, una sociedad dinámica y en constante cambio.

El movimiento y avances científicos y tecnológicos hacen también imprescindible la profesionalización de la enseñanza, si a esto se suman elementos de tipo sociológico que obligan a ampliar el espectro de atención educativa hace que la preocupación por la profesionalización sea cada vez mayor. La creciente movilidad mundial, por ejemplo, es una de las razones para este argumento, esta movilidad nos presenta diferen-

cias culturales a ser tratadas dentro de un mismo espacio, lo que exige a los maestros una formación continua.

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

Si se hace referencia a la capacitación en niveles formativos con respecto a los niveles de educación contemplados en el Reglamento General de la LOEI, tendremos tres niveles el de Educación Inicial, cuando atiende a niños/as de tres a cinco años de edad; el de Educación General Básica, que se presta a estudiantes de cinco años de edad en adelante; y el de Bachillerato, para alumnos que hayan aprobado el décimo año de Educación General Básica. En la estructura de formación de docentes se ha tomado en cuenta la división legal de estos niveles y se atiende de manera independiente a la formación de profesores para cada uno de los niveles formativos.

Evidentemente esto representa una progresión formativa, pues se especializa al maestro en un determinado nivel, pero no se debe dejar tomar en cuenta la complementariedad en la educación. Un niño que cimentó de buena manera su manera de aprender en la educación inicial, se reforzó esta estructura en la educación básica y se trabajó en la rigurosidad en el bachillerato, con seguridad tendrá éxito en su formación profesional y desempeño posterior. Esto significa que lo que haga el maestro de los primeros niveles es determinante.

Al hablar de desarrollo educativo se debe tomar en cuenta esta progresión de hechos y responsabilidades entre los maestros de los distintos niveles, cuando una profesora parvularia dice a mí no me interesa lo que se haga con el bachillerato, está cometiendo un grave error, pues lo que ella haga en su nivel determinará al joven del mañana, entonces esa maestra del nivel inicial o el profesor de la básica, deben conocer cuál es el perfil de salida del bachillerato, para que desde esa meta a conseguir en la formación de nuestros estudiantes organicemos el accionar de todos los niveles.

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

Tarea educativa implica acción, actividad, poner en marcha, hacer, pero para poder cumplir con esta tarea se debe tener claro que es lo que se va a hacer, bajo que principios se debe trabajar, conocer cuáles son las normas con las que se tiene que regular

esa tarea, en los siguientes puntos se va desarrollar estos aspectos y se tomará como base lo que establece la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento General, pues ahí se detalla con precisión y de acuerdo a la realidad ecuatoriana cuales son las funciones de cada uno de los agentes intervinientes en el proceso educativo.

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

El gestor educativo es aquella persona que tiene responsabilidades sobre la conducción o dirección de todo un sistema educacional y de un establecimiento educativo, pero para entender el alcance del término gestión se puede decir que es una tarea de servicio, más que un fin de una actividad concreta, que solo adquiere sentido real cuando esta tarea, esa gestión está orientada a buscar el éxito y logros de los estudiantes y de la comunidad educativa.

Las funciones del gestor educativo están determinadas en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, entre las principales y vinculadas con este tema de investigación se puede mencionar la de dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes; administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento, esto implica también los procesos formativos; promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares; dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados, nuevamente se pone de manifiesto las actividades formativas.

Otras de las funciones del gestor educativo es aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes, para realizar esta distribución el gestor educativo debe conocer las fortalezas, así como las falencias de su personal, por tanto podría atender con capacitación en los campos en los que requiera.; Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos.

Todas estas atribuciones y funciones del gestor educativo tienen que ser cumplidas de manera obligatoria pues así lo señala la ley y su reglamento, respecto al tema del presente trabajo sobre las necesidades de formación y su diagnóstico, se puede ver que no es responsabilidad directa del gestor educativo institucional a más alto nivel,.

La capacitación y formación docente está bajo la responsabilidad de las autoridades educativas nacionales en el sector público, sin embargo en las instituciones educativas particulares, esta tarea debe ser asumida por el rector y su equipo de trabajo con la finalidad de atender las necesidades propias de cada institución y de acuerdo a su realidad particular..

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

La capacitación es una obligación propia de la acción docente, a pesar de que no constituye una función específica. Se debe indicar que para los profesores del sector público, por determinación legal, el acceso a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación, es gratuito, lo asume el estado. La Ley Orgánica de Educación Intercultural señala como una función del docente el procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

Se ha presentado hasta el momento varios elementos que determinan la función del docente, así como su importancia y trascendencia, sin embargo la manera más concreta de verificar los aspectos principales en los que todo docente debe poner atención y cumplir, es remitiéndose a los cuerpos legales que regulan la actividad educativa, así sus principales funciones y responsabilidades vinculadas con el tema de necesidades formativas son aquellas que deberá realizar el maestro para cumplir de manera adecuada con sus funciones generales, desde su conocimiento del marco legal como lo es la Constitución de la República, las leyes y sus reglamentos inherentes a la educación.

Para que el docente pueda ser actor fundamental en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo, es preciso que este convenientemente capacitado para cumplir esta función, debe estar actualizado en los campos pe-

dagógicos, científicos y tecnológicos, así como conocer la realidad del medio en el que se desenvuelve.

En el campo pedagógico todo docente debe tener las competencias para elaborar su planificación académica, dar apoyo y seguimiento a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas, además aplicar la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes, sea cual fuere su condición.

La formación que haya recibido el docente debe ser tal que le permita cumplir con las exigencias que le plantea la ley de educación en la que se le exige respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos, fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa, atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales.

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

Esta función es determinante para todo accionar educativo, la familia por si es la primera educadora de la persona, es la primera instancia de formación, a pesar de que se intervenga o participe de una institución educativa, la tarea educadora y formadora de la familia no desaparece jamás, los nexos y vínculos afectivos relacionales son muy fuertes y harán que se impongan en momentos de conflicto sobre otros elementos externos.

Esta figura ha ido cambiando con el tiempo, una vez que la familia dejó de ser el núcleo de integración y pasó a ser el origen que se vuelve cada vez más distante, entonces le ha tocado a la escuela y a los docentes suplir en la medida de lo posible esta carencia familiar, la estructura actual de hogares disfuncionales crea problemas serios al sistema educativo, entendiéndose un hogar disfuncional no solamente en el caso de divorcio, sino también en los casos de ausencia de los padres a pesar de mantener un vínculo aparentemente real.

Se está trabajando mucho en este campo para tratar de retomar espacios de integración familiar con la finalidad de optimizar la calidad del tiempo en el que se comparte con la familia, a la larga acaba siendo una nueva función para la escuela y el docente como es la educación de los padres con la finalidad de velar por el bienestar de los hijos, los alumnos del maestro.

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

La concepción antigua de la educación consideraba que la tarea del estudiante era asistir puntualmente a la institución educativa, escuchar y aprender para que pueda cumplir con sus tareas escolares, el estudiante no era protagonista de su aprendizaje, peor de su formación. Actualmente esa realidad ha cambiado y se la ha expuesto en los temas precedentes, el estudiante es sujeto de su aprendizaje, es el actor principal y el gestor del proceso con el acompañamiento de sus profesores.

Con esta nueva figura de participación del alumno en el proceso de enseñanza aprendizaje, se han incrementado también sus funciones y responsabilidades, por tanto también se incrementan las responsabilidades de los docentes para lo cual deben estar convenientemente capacitados para responder a la formación que deben generar junto con sus estudiantes mediante los diversos procesos de acompañamiento. Todo docente debe estar preparado para promover en sus estudiantes, los valores, principios y responsabilidades que le exige la sociedad y que son recogidas en la ley en los artículos correspondientes a las obligaciones de los estudiantes.

Es preciso mencionar que no porque esté en la ley ya de hecho los estudiantes van a obrar de acuerdo a lo que ahí se indica, deberán ir aprendiendo a cumplir toda esa reglamentación y más allá de aprender deberán vivir esas normas principios y valores, esto será posible únicamente con el apoyo y conducción de los maestros adecuadamente capacitados para cumplir con esta tarea.

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

La responsabilidad de que los alumnos aprendan recae en el profesor, pero no por lo que el transmite sino por la manera cómo ha podido llegar al estudiante para motivarlo e inducirlo al autoaprendizaje. Que ocurre cuando algunos alumnos no quieren aprender, el maestro tiene las razones, porque son vagos, indisciplinados, tienen una des-

motivación permanente o son faltos de atención, pero que hacer en estos casos, vuelve a la pregunta del tema, cómo enseñar y como aprender.

No es suficiente con implementar una metodología con un grupo de estudiantes, si en medio de ellos hay quien nos presente un panorama como el visto en el párrafo anterior, entra entonces en juego toda la capacidad creativa del docente, su formación y en base a esto a buscar soluciones para llegar a esa persona que nos está quedando varada en el camino, sean por las circunstancias que sean.

Arroyo (2013) en su artículo nos dice: limitarse a exigir la necesaria responsabilidad personal del estudiante sin apelar a la colaboración de los profesores en el centro y los padres en las casas es algo parecido a una vía muerta. Pero, además, hay factores mucho más poderosos en cuanto a su capacidad de desencadenar cambios. Aunque tengo bastantes papeletas para ser malinterpretado, me centraré solo en uno de ellos: el importante desfase metodológico y pedagógico que padecemos en el sistema educativo. O, para ser justo, en buena parte de él, porque hay profesores que se esfuerzan en potenciar el aprendizaje con estilos que nada tienen que ver con la vieja cátedra, que era dignísima en su tiempo, pero hoy ya es disfuncional.

Tanto el cómo y el qué son importantes, interactúan permanentemente y no se pueden superponer, peor remplazar o desplazar el uno al otro. Inclusive frente a la afirmación de que el profesor ya no enseña, sino que facilita el aprendizaje, pues precisamente en esa tarea está enseñando a aprender a aprender, entonces siguen interactuando el que y el cómo. Si la reflexión se hace únicamente en términos cognitivos y se consideran conocimientos enseñados y aprendidos tal vez se vea una diferencia pues lo que enseña el maestro ya no son conocimientos sino que forma actitudes, llega al ser, es decir a una dimensión más profunda del alumno.

Sobre el cómo y el qué (Arroyo, 2013) dice:

*Son dos conceptos íntimamente relacionados, pero no intercambiables. En una lluvia desordenada de ideas, y con los matices que se desee, un enfoque centrado en la enseñanza suele dar más importancia al temario establecido que a atender a las peculiaridades, necesidades o curiosidades de los estudiantes; a lo que el profesor conoce, más que a lo que el estudiante necesita; al procedimiento establecido, más que a las dinámicas vivas del aula; a la teoría, más que a la*

*práctica; a la exposición magistral, más que al trabajo colaborativo de los estudiantes; al dictado del profesor, más que a la presentación de trabajos; a la información literal, más que a estimular la singularidad creativa; al examen como único instrumento de evaluación, más que a la evaluación continua (real, no ficticia); al estudio individual, más que a los trabajos especiales como forma monitorizada de descubrimiento y aprendizaje; a la ciencia en el aula, más que a la ciencia en el laboratorio; al libro de texto, más que a los recursos tecnológicos coherentes y eficaces; al libro único, más que al entrenamiento en el manejo de documentación complementaria; al alumno promedio alto, más que al refuerzo (si fuera posible) de alumnos con ligeros déficits; a las calificaciones, más que a las notas con propuestas directamente orientadas a la mejora, y, lo más relevante en mi opinión: al aprendizaje memorístico, más que al aprendizaje significativo.*

### **1.3 Cursos de formación**

En este espacio se va a trabajar sobre la importancia de los cursos de formación dentro de la capacitación docente, en ocasiones son la única alternativa de solucionar problemas institucionales sobre la marcha, la heterogeneidad de formación, criterios y niveles de compromiso de un grupo de docentes de una institución educativa hace que no se pueda atender de otra manera más que con cursos de formación, el requerimiento de actualización en los diversos campos del accionar educativo, por ejemplo cuando se publicó el nuevo Reglamento de la ley de Educación, desde el mismo Ministerio se dispuso la socialización de los cambios efectuados, por este medio.

Otra manera de entender y justificar los cursos de formación es en la línea de emprendimientos, existe un refrán popular que dice “primero aprende y luego emprende”, aplicando esto al ámbito educativo se desprende la reflexión de que si un maestro quiere emprender con nuevas metodologías o poner en marchas proyectos novedosos y creativos, primero debe haber cimentado sus conocimientos sobre el tema de tal manera que vaya sobre firme en su emprendimiento. El emprender no es tarea fácil de ahí la importancia de aprender y capacitarse previamente, un emprendimiento implica riesgos en diversos niveles y dificultades que se encontrarán en el camino con el propósito de ser solucionadas, superando cualquier riesgo de fracaso.

Existe una tercera línea de acción de los cursos de formación y tiene que ver con el mundo laboral abierto, los análisis anteriores se referían a cursos sobre una actividad estable, sin embargo cuando esta situación no es así, y la persona se encuentra en busca de trabajo, los cursos de formación debidamente certificados y legalizados son una puerta más para poder ganar espacio en una nueva posibilidad de trabajo, Las certificaciones de los cursos indican al empleador el nivel de capacitación que tiene sobre el cargo al que está optando. Un detalle a tomar en cuenta en este aspecto es que para que sea válida esta alternativa, el curso debió ser dado por una institución seria, preferiblemente de educación superior y el tiempo destinado a esa capacitación tiene que ser con el mayor número de horas posibles de horas de trabajo.

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

La definición de capacitación docente viene dada por la disgregación y contenido amplio que se desprende de los dos vocablos, capacitación por un lado y docente por otro. El primero determina la acción concreta y el segundo recibe la acción es hacia quien va dirigida esa formación. Nada más importante en el quehacer educativo del siglo XXI para dar respuestas a los cambios acelerados de la sociedad actual.

Santiago Ortiz (2012) por medio de un artículo en la revista digital Universia dice: la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente de estos tiempos debe asumir como herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se experimentan en el área educativa.

La tarea del profesor es tan compleja que exige el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por eso, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar de ella.

Es importante que los docentes que trabajan en las instituciones educativas en el siglo XXI realicen una juiciosa reflexión acerca de si sus capacidades pueden o no responder a las expectativas de las demandas de un sector heterogéneo y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo constante es el cambio.

Ante esta nueva realidad se hace necesaria una nueva reconfiguración del rol del docente, su nueva contextualización debe emerger de una nueva visión filosófica y a su vez debe estar articulado al progreso de los estudiantes.

El docente universitario para el siglo XXI, como subraya el profesor colombiano Álvaro Recio, será un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza se orientará, también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos.

Esta situación implica retos para el educador, primero que todo, el tener que encontrarse consigo mismo, y la necesidad de poseer herramientas teóricas, conceptuales y metodológicas que le permitan conocer a profundidad el medio y a sus educandos. Debe además, dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización. (Ortiz S. , 2012)

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

Se puede decir que todo curso de formación encierra más ventajas en sí, antes que desventajas todo lo que tiene que ver con nuevos conocimientos, capacitación, retroalimentación de lo ya conocido, es favorable para todas las personas, más bien el análisis de ventajas y desventajas se puede hacer desde la perspectiva de la modalidad de formación, si es presencial, si es a distancia o si es on-line o virtual.

#### **1.3.2.1 Modalidad Presencial.**

Ventajas:

- Contacto directo entre profesor y alumnos.
- Es la más interactiva, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de los conocimientos.
- Recomendable para aquellas personas que no tienen hábito de lectura ni de estudio.

- La resolución de dudas es más rápida y efectiva. El profesor siempre está disponible.

#### Inconvenientes

- Suele ser más costosa que otras modalidades.
- Escasa flexibilidad: tiene una clara limitación geográfica y horaria.
- El ritmo de trabajo lo impone el profesor.

#### **1.3.2.2 Modalidad a Distancia.**

##### Ventajas

- Los cursos a distancia no requieren la presencia física del alumno en una clase o centro de formación tradicional, lo que permite compatibilizar su formación con otras actividades.
- El alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso.
- Suele ser la modalidad más económica.
- Buena para alumnos autodidactas.

##### Inconvenientes

- El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y online.
- La resolución de dudas es más lenta.
- Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- Se necesita un computador con conexión a Internet.
- Requiere más autodisciplina.

#### **1.3.2.3 Modalidad Online o Virtual.**

##### Ventajas

- Mismas ventajas que los cursos a distancia en cuanto a que no requieren la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horaria.
- Al emplear diferentes soportes y medios, el alumno tiene más recursos que ayudan a la asimilación de los contenidos.
- Algunos cursos online incluyen clases presenciales.

- El tutor guía al alumno en el proceso de aprendizaje. Perfecto para alumnos autodidactas.
- Interacción con otros alumnos a través de foros, chat, videoconferencia, etc. Además, las actividades que se proponen suelen ser simulaciones que preparan mejor al alumno para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales.
- Gran variedad de materiales disponibles, que se pueden adaptar y actualizar.

#### Inconvenientes

- El contacto con el profesor para resolver dudas es más limitado: tutorías por teléfono y/o online. La resolución de dudas es más lenta.
- Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- El alumno necesita computador y conexión a Internet. Asimismo, requiere de un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Es la modalidad que más autodisciplina demanda.
- Hay quien no se siente cómodo con la interacción virtual. Si la comunicación no es efectiva, el alumno puede sentirse aislado.

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

Ya se había señalado que los cursos de formación pueden ser de organización por iniciativa del ente capacitador en base a requerimientos encontrados en el medio por algún estudio de mercado, o pueden ser cursos pedidos expresamente para formar y capacitar en un área determinada en base al requerimiento de la empresa o institución que la solicita. Dependiendo del origen del curso, se pueden aplicar y seguir varios pasos para diseñarlo, no necesariamente deben responder al orden enunciado, esta condición es variable tanto como lo es origen del curso.

Se debe definir el problema y las necesidades de capacitación, por estudio de mercado o solicitud directa.

Es preciso seleccionar a las personas que tendrán la responsabilidad del curso, un coordinador, los facilitadores, evaluadores y capacitadores. Cada persona cumplirá un rol específico y como resultado de esa integración de esfuerzos se diseñará el curso.

A través de las visitas de campo, en coordinación con instituciones y proyectos y la revisión de documentos, debe empezarse con un análisis del nivel de conocimiento de los técnicos. Con base en este análisis, se formulan los contenidos temáticos, objetivos, metas tentativas y el grupo meta del programa de capacitación.

Verificar la aplicabilidad del curso en base al análisis financiero del costo beneficio y de los requerimientos logísticos. Antes de iniciar cualquier programa de capacitación, es necesario conseguir el apoyo requerido, incluyendo al personal técnico y el presupuesto.

Comenzar un diálogo en busca de acuerdos sobre la estructura, los cursos, los niveles de aplicación, los destinatarios, el tiempo de duración, los horarios, etc. Es necesario hablar sobre los contenidos, objetivos y las metas tentativas del programa, para asegurar que respondan a sus necesidades.

También es el momento para consultar a las instituciones en relación a sus ideas sobre el diseño del programa de capacitación, y cómo éste puede ser adecuado a la realidad específica de los grupos de población que atiende la institución.

Después de haber definido el grupo participante en consulta con las instituciones se confirma que tengan el mismo interés, los mismos objetivos para participar y que éste no sea demasiado heterogéneo. Por lo tanto, la selección de los participantes es un paso esencial y determinante para la organización de un programa de capacitación.

Recién es este momento se procede a dar la figura final de diseño del curso ya conociendo todos los antecedentes, habiendo realizado la planificación adecuada y sabiendo que se cuentan con los recursos necesarios. Las metas finales del programa, las actividades a incluir y los resultados esperados, se formulan consultando a los participantes. Se identifican los recursos necesarios, incluyendo arreglos logísticos, y se elabora una agenda tentativa, así como ajustes a la metodología y el material didáctico.

Finalmente es preciso realizar la evaluación y seguimiento de los resultados, la evaluación en los tres momentos del curso así como el seguimiento en función de aplicabilidad de los mismos y conformación en base a indicadores de los resultados esperados.

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

Los docentes y sobre todo las nuevas generaciones han tomado más conciencia de la importancia de la formación, independientemente del campo de acción o de trabajo de cada uno, está claro que mientras más amplia sea la capacitación del docente, más liviano será el camino que deben recorrer sus alumnos. Esto se debe a que gracias a esa formación, el docente cuenta con una serie de herramientas, llámense estas técnicas, metodologías, recursos, las que le permitirán hacer más fructífero su trabajo.

La formación profesional de la docencia va a permitir que se atiendan las dos carencias que se dan en el campo educativo, es decir un profesor que tiene excelentes métodos didácticos, maneja de buena manera las herramientas pedagógicas y técnicas, pero que tiene graves falencias académicas, es decir no se ha preparado ni se ha actualizado en el campo del conocimiento. La posición contraria, un profesor que es excelente por su dominio de la materia, está actualizado con los avances de la ciencia, sin embargo no se ha capacitado en procesos didácticos, psicología del aprendizaje, manejo de técnicas y herramientas pedagógicas.

La educación contemporánea exige la excelencia académica de los docentes, para lo cual requieren de una continuada formación y actualización de los conocimientos metodológicos en la dirección, organización, activación, investigación y ejecución del proceso pedagógico y así poder ejercer la docencia con una alta preparación profesional. El docente de hoy necesita comprender la necesidad e importancia de la formación de habilidades y competencias en los estudiantes, a partir del empleo de métodos de enseñanza activos y participan vos en el proceso pedagógico de la escuela contemporánea.

La escuela constituye la vía fundamental en la preparación para la vida. Durante su paso por la escuela los estudiantes no sólo deben adquirir los conocimientos necesarios sino también dominar los medios que les permitan ampliar y enriquecer estos conocimientos.

Los problemas que se presentan al hombre en la vida requieren que el estudiante adquiera la habilidad de trabajar independientemente en la apropiación de los conocimientos y métodos de la actividad, solo así estará a la altura de su tiempo para poder asimilar tanto en la escuela como fuera de ella, el caudal de la cultura acumulada por la sociedad y que él necesita para reflexionar y solucionar cada problema nuevo que surja en su trabajo y la vida en general. (Ortiz A. , 2009)

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

La investigación se realizó en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, la Institución se encuentra ubicada en uno de los barrios residenciales de la ciudad en el sector de Ficoa, Av Guaytambos e Higos, esta regentada por la Comunidad de Hermanas Dominicanas de la Inmaculada Concepción, por tanto se trata de una institución particular, religiosa, católica. Su actividad académica la lleva en horario matutino y el nivel socioeconómico de sus estudiantes es medio alto.

**Tabla Nro. 01: Tipo de institución**

	f	%
Fiscal	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	25	100
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Respecto a los tipos de bachillerato que ofrece la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, tiene las dos alternativas consultadas en la encuesta, sin embargo sorprende ver como existen docentes que no están seguros de esta oferta educativa. Todos coinciden que disponen del bachillerato en ciencias, pero del bachillerato técnico, según los datos solo el 88% indica conocer su existencia.

**Tabla Nro. 02: Tipo de bachillerato que ofrece**

	f	%
Bachillerato en ciencias	25	100
Bachillerato técnico	22	88

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Una vez ubicado el tipo de bachillerato que se oferta en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de Ambato, es necesario presentar la figura profesional a la que atiende el bachillerato técnico, por tanto se hizo la pregunta los profesores encuestados, los resultados fueron los siguientes.

**Tabla Nro. 03: Perfil profesional del bachillerato técnico**

Bachilleratos	f	%
Técnicos agropecuarios	0	0
Técnicos industriales	0	0
Técnicos de comercio, administración y servicios	14	56
Técnicos polivalentes	2	8
Artísticos	0	0
No contesta	9	36
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

De los datos presentados llama la atención que el 36% de los profesores del bachillerato no contestan sobre el perfil profesional del bachillerato para el cual están trabajando y existe cierta confusión en dos profesores mas sobre la especialización del perfil profesional. De los 16 profesores que estuvieron mas acertados en sus respuestas, la determinación de las especializaciones las señalan de la siguiente manera

**Tabla Nro. 04: Bachillerato técnico de comercio, administración y servicios**

Especializaciones	f	%
Comercialización y ventas	4	20
Contabilidad	12	60
Aplicaciones informáticas	1	5
Contabilidad y administración	3	15

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

El lema institucional es: “Potencializando valores, ciencia e innovación para la vida”. El enfoque filosófico y el camino a seguir están representados por la misión y visión institucional:

Misión: Somos una institución educativa particular, dedicada a la formación de la niñez y juventud, a la luz del evangelio y la espiritualidad dominicana, con sólida preparación académica y científica, potenciando el desarrollo de las capacidades y habilidades, mediante la utilización de tecnología acorde a los adelantos del milenio.

Visión: Ser líderes en la formación humanística en valores, con una excelencia académica, tecnológica, con suficiencia en el idioma inglés, generadora de un currículo innovador de calidad, que potencie las capacidades cognitivas de los estudiantes, para que se constituyan en ciudadanos altamente competentes, productivos y puedan enfrentar los retos de una nueva sociedad.

Una vez que se hizo los contactos previos con el plantel, se tomó contacto con Sor Norma Vaca, Rectora de la Unidad Educativa, quien autorizó la realización de la investigación en su institución y mediante una carta solicitó la colaboración de su grupo de profesores del bachillerato (ver anexos). Autorizó también para una de las secretarías del plantel sirviera de enlace con los docentes y así se facilite la aplicación de las encuestas. El trabajo se realizó sin mayor dificultad a excepción de pocos casos de profesores que argumentaban no disponer de tiempo para contestar las encuestas, sin embargo al final lo hicieron.

## **2.2 Participantes**

Se conoce como población a un determinado grupo de personas que comparten similitudes en diferentes aspectos, lo cual los hace distintos de los demás. Así mismo se tiene la siguiente definición: "Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones, (Levin & Rubin, 2006)" (Edukanda).

En el bachillerato hay 25 profesores distribuidos entre los diversos cursos, para la selección de los profesores a ser encuestados se contó con el apoyo de la secretaria del plantel, quien hizo la discriminación entre los profesores de educación básica y bachillerato, llegando a determinarse al final que eran 25 personas. Las frecuencias y porcentajes de acuerdo a su

género, estado civil, edad, cargo que desempeña y tipo de relación laboral es como se presenta a continuación en las siguientes tablas.

**Tabla Nro. 05: Género**

	f	%
Masculino	11	44
Femenino	14	56
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

En cuanto a la determinación del género de los maestros, la mayoría son mujeres, al preguntar sobre esta particularidad se indicó que respondía más bien a una política de contratación en función a que la mayoría de estudiantes también son de sexo femenino.

**Tabla Nro. 06: Estado civil**

	f	%
Soltero	6	24
Casado	16	64
Viudo	0	0
Divorciado	1	4
No contesta	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Sobre el estado civil, la mayoría de profesores son casados, de acuerdo a la realidad del medio este hecho genera mayor seguridad por la estabilidad que exige este estado civil, sin embargo en la revista digital Pto Vital (2010) la tendencia mundial es mantener la soltería como fuerza de desarrollo personal. Este criterio se vincula también con la edad de los pro-

fesores, podemos ver que la mayoría son jóvenes lo que permite un mejor acercamiento con los estudiantes por la identificación que se genera con ellos.

**Tabla Nro. 07: Edad**

	f	%
De 20 – 30 años	8	32
De 31 – 40 años	9	36
De 41 – 50 años	3	12
De 51 – 60 años	1	4
No contesta	4	16
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

Un aspecto positivo encontrado en los datos de los participantes es que la mayoría se encuentra en una función docente pura, sin distractores de otras actividades en el medio, quienes cumplen funciones administrativas y docentes al mismo tiempo corresponden únicamente a un 24%.

**Tabla Nro. 08: Cargo que desempeña**

	f	%
Docente	19	76
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	6	24
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

Por tratarse de una institución particular en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato, no se tiene la figura de nombramientos docentes que si se estila en

el sector fiscal, sin embargo es preciso resaltar que si el 76 % de los profesores se encuentran laborando con contrato indefinido, esto representa una fortaleza por la continuidad y seguimiento que se puede realizar de la tarea docente y del proceso de la facilitación del aprendizaje.

**Tabla Nro. 09: Tipo de relación laboral**

	f	%
Contratación indefinida	19	76
Contratación ocasional	4	16
No contesta	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Para reafirmar la fortaleza presentada con el tipo de relación laboral se toma en cuenta el tiempo de dedicación, se puede ver que el 60% de los profesores trabajan a tiempo completo, lo que permite dar mayor estabilidad al proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes, se sabe que se cuenta con los maestros para todas las actividades institucionales, sin limitaciones de tiempo, sin embargo se recomendaría que los profesores que se encuentran dentro del 40 % restante, en lo posible también sean integrados a la modalidad de tiempo completo.

**Tabla Nro. 10: Tiempo de dedicación**

	f	%
Tiempo completo	15	60
Medio tiempo	7	28
Por horas	3	12
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Para considerar el nivel más alto de formación de los profesores de bachillerato, se ha incluido también la variable de género, habiéndose encontrado un nivel satisfactorio de profesionalización tanto en hombres como en mujeres, lo que indica la competencia y la calidad de maestros que tiene la institución para seguir manteniendo su prestigio bien ganado.

**Tabla Nro. 11: Nivel más alto de formación académica de los profesores**

	Género femenino		Género masculino	
	f	%	f	%
Bachillerato	1	7.14	0	0
Lic. Ing. Eco. (3er nivel)	9	64.29	7	63.64
Especialista (4to nivel)	0	0	1	9.09
Maestría (4to nivel)	4	28.57	3	27.27
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

## 2.3 Diseño y métodos de investigación

### 2.3.1 Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

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

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

Los métodos utilizados en esta investigación son el estadístico, analítico y sintético; los cuales posibilitan recabar y analizar la información obtenida mediante los instrumentos utilizados.

El método estadístico, describe los datos, consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas y este debe tener un impacto en las vidas de la gente que le rodea. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. En la presente investigación este método se utilizó para agrupar datos y necesidades de formación de los profesores del bachillerato por medio del uso de los instrumentos de la encuesta y cuestionario, estos instrumentos recogieron los datos que permitieron un tratamiento estadístico del tema.

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías. (Ruiz, 2006). En este trabajo se recoge la realidad de la preocupación por la formación de los docentes por parte de las autoridades institucionales, con esto se realiza el análisis correspondiente para llegar a atender requerimientos concretos de los docentes y a sugerir alternativas de atención a las necesidades formativas de los docentes.

El método sintético es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una explosión metódica y breve, en resumen. En otras palabras debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades. (Ruiz, 2006). El momento en el que se plantean alternativas y soluciones para la problemática formativa docente, se está aplicando el método sintético a la investigación desarrollada.

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

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

Para la recolección y análisis de los datos, se usaron técnicas de lectura de bibliografía sobre investigaciones realizadas acerca del diagnóstico de necesidades de formación de los docentes; esta técnica permitió conocer la realidad de algunos procesos de formación en proceso y lograr una visión general para poder enmarcarla dentro de la vivencia próxima. Este método se llevó a cabo a través de material bibliográfico (libros), y en diferentes páginas webs, complementando así la indagación necesaria para recabar la información.

Además se utilizó la técnica de encuesta para poder obtener la información y realizar el análisis correspondiente de los resultados a cada una de las variables.

### **2.4.2 Instrumentos de investigación**

En cuanto a los instrumentos de recolección de datos, en el presente estudio se utilizó el cuestionario. (Galán, 2009) El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera genera información nada confiable. Por esta razón el cuestionario es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir.

## **2.5 Recursos**

### **2.5.1 Talento Humano.**

Considerando al talento humano como recurso, para la presente investigación se contó con la Rectora, Sor Norma Vaca; Secretaria, Srta Gabriela Barona y 25 profesores de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato. Todo el equipo de docentes y personas que desde la ciudad de Loja han seguido el proceso de la presente investigación. Por otro lado el investigador maestrante, autor del presente trabajo.

### **2.5.2 Materiales.**

Los materiales necesarios usados en esta investigación fueron electrónicos (computadora), de papelería (hojas, esferos, lápices, etc.).

### **2.5.3 Económicos.**

Todos los gastos económicos para la realización de esta investigación fueron sufragados por el investigador; lo cual incluye movilización; copias y demás materiales necesarios para la realización de la misma.

## **2.6 Procedimiento**

El cuestionario "Necesidades de formación" para docentes del bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador, será entregado a los profesores de uno en uno debiendo ser llenada con esferográfico. Para la aplicación se procederá a explicar a los maestros sobre la forma de llenado y se les indicará que en caso de tener alguna inquietud se pregunte inmediatamente. Una vez terminada la aplicación del cuestionario se procederá a revisar que hayan contestado todas las preguntas antes de retirarlas.

Para realizar el análisis de datos se usará tablas estadísticas en base a la estructura dada por la Universidad. Con estos elementos, más lo consignado en el marco teórico se realizará el análisis interpretación y discusión de resultados, obteniéndose como resultado de esta tarea unas conclusiones y recomendaciones en base a las cuales se trabajará en el diseño de un curso de formación para dar respuesta a los resultados encontrados en la investigación.

**CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN  
DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas

Las necesidades formativas se han categorizado y clasificado de diversas maneras, las principales son las vinculadas con los objetivos y metas de las personas, las relacionadas con la estructura de la institución, con la filosofía institucional, los principios, valores y actitudes, con el sistema de estímulos e incentivos institucionales, con la optimización de todos los sistemas de comunicación interna y externa, con la formación en habilidades interpersonales en busca de armonía y buenas relaciones y con la actualización permanente en los aspectos científicos, técnicos y operativos del trabajo.

A continuación se presentará las necesidades formativas extraídas de la investigación realizada en la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato.

**Tabla Nro. 12:**  
**Relación de la titulación con el ámbito educativo**

	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones)	11	44
Doctor en educación	1	4
Psicólogo educativo	2	8
Psicopedagogo	0	0
Otro ámbito	0	0
No contesta	11	44
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Según las respuestas dadas por los encuestados, 14 de los 25 indican tener un título relacionado con el ámbito educativo, la mayoría en tercer nivel con varias menciones de acuerdo a su especialidad, existe un 44% de profesores que no contestan a esta pregunta, en el

siguiente cuadro se puede analizar las razones para esta falta de respuesta. En esto caso lo importante es 56%, si están ubicados dentro de carreras vinculadas con el ámbito educativo.

**Tabla Nro. 13:**  
**Relación de la titulación con otras profesiones**

	f	%
Ingeniero	7	28
Arquitecto	0	0
Contador	1	4
Abogado	1	4
Economista	2	8
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	14	56
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

La tabla nro. 13 es complementaria a la 12, en razón de que se aprecia la distribución profesional de las 11 personas que no contestaron a su vinculación de la titulación personal con el ámbito educativo, como se puede apreciar se tiene un buen porcentaje de docentes del bachillerato ejerciendo una función distinta a la corresponde a su profesión en sí.

Al respecto es bueno señalar que este hecho puede considerarse una debilidad institucional pues una persona que no se ha preparado para ser docente puede tener excelentes conocimientos y dominio sobre una determinada materia, pero eso no garantiza calidad en la enseñanza o en el aprendizaje, pues no está preparada esa persona en la metodología y procedimientos del arte de enseñar, de facilitar el aprendizaje o de enseñar a aprender.

**Tabla Nro. 14: Relación de la titulación de postgrado**

	f	%
Con ámbito educativo	6	24
Otros ámbitos	2	8
No contesta	17	68
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

Esta pregunta fue contestada por los docentes de bachillerato que tienen estudios de cuarto nivel, de ellos 6 tienen su preparación de postgrado relacionada con el ámbito educativo y 2 con otros ámbitos, es necesario precisar que quienes tienen esta formación son los mismos maestros que tienen su título de tercer nivel relacionado con el mismo ámbito educativo.

**Tabla Nro. 15: Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel**

	f	%
Si	23	92
No	0	0
No contesta	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

**Tabla Nro. 16: En que le gustaría capacitarse**

	f	%
Maestría	18	72
PhD	5	20
No contesta	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

Las tablas 15 y 16 nos presentan la proyección formativa de los docentes del bachillerato, es bueno encontrar que el 92% de los docentes tienen inclinación y se presentan dispuestos seguir una formación de cuarto nivel, esto les permite completar su formación profesional en perspectiva de un mejor servicio y atención a sus estudiantes, la calidad de los procesos de enseñanza aprendizaje, será superior a partir de su formación en otros niveles y además se debe tomar en cuenta que la actualización de conocimientos siempre es favorable en el desempeño profesional de cualquier medio.

**Tabla Nro. 17: Es importante seguir capacitándose en temas educativos**

	f	%
Si	22	88
No	0	0
No contesta	3	12
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Si la actividad principal de los docentes de bachillerato es su tarea educativa, entonces, así tengan titulaciones diversas es vital y muy importante que se busque capacitación en temas educativos para reforzar los aspectos que ya se los maneja o para integrar nuevos conocimientos, técnicas y destrezas en el saber del docente de bachillerato en perspectiva de su desempeño docente.

Del total de los maestros encuestados únicamente 3 son quienes no contestan a este tema y revisada la estadística son aquellos que no están vinculados profesionalmente por su titulación a la actividad educativa, sino que están cumpliendo funciones docentes. Sobre este tema debemos recordar lo que señala la sexta política del plan decenal de educación que plantea el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo. (Ministerio de Educación del Ecuador)

**Tabla Nro. 18: Preferencias para recibir la capacitación**

	f	%
Presencial	6	24
Semipresencial	8	32
A distancia	4	16
Virtual / por internet	6	24
No contesta	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

**Tabla Nro. 19: Para cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse**

	f	%
De lunes a viernes	2	8
Fines de semana	16	64
No contesta	7	28
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

Las tablas 18 y 19 presentan las preferencias de capacitación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato, esta preferencia responde más bien a criterios particulares y debe ser tomada en cuenta por las personas que planifiquen una capacitación para este grupo, esta información la deberían manejar de manera adecuada las autoridades del plantel y el capacitador de tal forma de arrancar en lo posible con un ambiente favorable y asegurar la receptividad de los participantes del curso o taller de capacitación.

**Tabla Nro. 20: Preferencias de temáticas de capacitación**

	f	%
Pedagogía educativa	10	40
Teorías del aprendizaje	3	12
Valores y educación	2	8
Gerencia / gestión educativa	7	28
Psicopedagogía	9	36
Métodos y recursos didácticos	6	24
Diseño y planificación curricular	3	12
Evaluación del aprendizaje	4	16
Políticas educativas adminis.	2	8
Temática de la asignatura	9	36
Temas de mi especialidad	11	44
Nuevas tecnologías aplicadas	6	24
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	6	24

**Fuente:** *Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Sobre las preferencias de las temáticas de capacitación, los resultados son diversos y en consideración de que los encuestados pudieron elegir varias opciones, el porcentaje se lo obtuvo en relación al total de participantes de la encuesta, de los datos obtenidos se puede deducir que el interés mayoritario corresponde a la capacitación en el campo de especialización de cada uno de los docentes, por encima de los temas generales.

Si se trata de una capacitación general, el tema debería ser común y de interés de todos los implicados, en este caso podrían considerarse temas de pedagogía general o psicopedagogía que tienen también un buen nivel de aceptación, que responda a las necesidades del grupo y satisfaga los requerimientos de los participantes. Estos elementos son importantes para que se cumpla de manera adecuada con la planificación de un curso, sobre todo para atender las necesidades de los docentes en busca de la calidad en la formación de sus estudiantes.

**Tabla Nro. 21: Obstáculos que limitan la capacitación**

	f	%
Falta de tiempo	14	56
Altos costos de los cursos y capacitaciones	14	56
Falta de información	6	24
Falta de apoyo por parte de las autoridades	3	12
Falta de temas de interés personal	8	32
No es de su interés la capacitación profesional	0	0
No contesta	1	4

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

Realmente no deberían haber excusas o justificativos para no realizar una capacitación, de ninguno de los dos lados, es decir desde la institución para no capacitar o desde el docente para no buscar o acoger una capacitación, sin embargo la realidad es otra, lo que se deduce es que no se le da la suficiente importancia a la capacitación, cuando se aduce que es por falta de tiempo, es que entonces en nuestra escala de importancia en la determinación de actividades, la capacitación no está entre las más altas, si la justificación es el alto costo de la capacitación, es que no se han implementado las políticas adecuadas para la capacitación en diversas líneas buscando alternativas.

**Tabla Nro. 22: Motivación para impartir capacitación**

	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	11	44
Falta de cualificación profesional	4	16
Requerimientos personales	19	76
Necesidades de capacitación continua	13	52
Actualización de leyes y reglamentos	9	36

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

En las tablas 22 y 23 se presentan las motivaciones que tienen las autoridades educativas para impartir capacitaciones y las que tienen los docentes para recibir estas capacitaciones, lo interesante y que se debe resaltar de las respuestas dadas por los encuestados es que para ellos las autoridades organizan y ofrecen capacitaciones para dar atención a respuestas personales, además de estar convencidos de la necesidad de la capacitación continua, frente a los cambios en los procesos educativos y al apareamiento de nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

**Tabla Nro. 23:**  
**Motivaciones para asistir a las capacitaciones**

	f	%
La relación del curso con mi actividad	14	56
El prestigio del ponente	3	12
Obligatoriedad de asistencia	1	4
Favorece mi ascenso profesional	11	44
La facilidad de horarios	4	16
Me gusta capacitarme	16	64
No contesta	1	4

**Fuente:** Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato

Es necesario contrastar las motivaciones para impartir con aquellas para recibir capacitación, en relación a su respuesta mayoritaria y se encuentra que tienen total relación, por tanto la capacitación convenientemente encaminada si responde a los intereses de los docentes del bachillerato, mientras para quienes imparten tiene importancia el atender a requerimientos personales, para los participantes de la capacitación es motivante el hecho mismo en sí, pues permite recuperar la relación del curso con su actividad, favoreciendo el crecimiento profesional de los docentes en beneficio de sus estudiantes.

**Tabla Nro. 24: Aspectos importantes para desarrollar un curso de capacitación**

	f	%
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnico - prácticos	0	0
Ambos	25	100
No contesta	0	0

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

El total de los docentes encuestados indican que son importantes los aspectos a ser considerados para el desarrollo de una capacitación, lo teórico da sustentación al curso o taller, mientras que lo técnico / práctico, permite poner en claro la manera de aplicar los contenidos, y alcances del curso en cuestión, dependerá de la temática para que exista una mayor carga de lo teórico o de lo práctico, también dependerá de los objetivos del curso y del alcance que se quiera obtener luego de su ejecución. En el Boletín de Servicios Agrícolas de la FAO (1192) se señala que la capacitación práctica es, por lo tanto, de importancia fundamental y un equilibrio entre esas necesidades y las que se satisfacen mediante planes de estudio de carga lectiva más teórica.

### 3.2 Análisis de la formación

Pérez & Carrillo (2000), plantean que una necesidad de formación, es una carencia de conocimiento, habilidad o actitud extrapolable al mundo laboral, la misma que debe ser respondida con esa formación o capacitación. Es decir, es la diferencia entre lo que el sujeto está realizando y lo que realmente debería realizar acorde con el perfil de trabajo fijado, todas las personas son perfectibles y pueden responder a exigencias y estándares más altos a partir de los procesos de capacitación en los que se emprendan y las respuestas que se den luego del análisis de las necesidades de formación.

#### 3.2.1 La organización y la formación.

En este espacio se analiza el nivel de implicación de la institución, la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad Ambato, en la formación y capacitación de sus docen-

tes, la manera como las autoridades o la institución a partir de cualquiera de sus estamentos responde a las necesidades formativas, esto desde la perspectiva de los docentes que son quienes emiten por medio de la encuesta su criterio y percepción al respecto.

**Tabla Nro. 25: La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años**

	f	%
Si	24	96
No	0	0
No contesta	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Esta respuesta nos indica que si existe preocupación por parte de la institución para trabajar sobre el campo de la formación y capacitación de sus docentes, la respuesta es afirmativa casi al 100%, esta frecuencia confirma lo indicado.

**Tabla Nro. 26:  
La institución está elaborando proyectos de capacitación**

	f	%
Si	9	36
No	14	56
No contesta	2	8
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

En la tabla 25 la respuesta sobre los cursos dictados fue contundente, sin embargo en la 26 en la que se habla de proyecciones de capacitación, la respuesta mayoritaria apunta al desconocimiento, esto indica que por el 36 % de docentes que dicen que si se están realizando proyectos de capacitación y cursos, que efectivamente se está planificando, lo que no es conocido por la mayoría de docentes, pero en todo caso la respuesta sigue siendo favorable para la institución pues u confirma la preocupación de la misma por la formación de sus profesores, a más de que al organizarse desde las áreas administrativas institucionales se ga-

rantiza que los cursos que se dicten tendrán relación con la visión, misión y objetivos propios de la institución educativa.

**Tabla Nro. 27: Los cursos que se realizan son en función de:**

	f	%
Áreas del conocimiento	0	0
Necesidades de actualización curricular	12	48
Leyes y reglamentos	15	60
Asignaturas que usted imparte	1	4
Reforma curricular	5	20
Planificación y Programación curricular	6	24
No contesta	3	12

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

La temática de los cursos dictados, son más bien en relación a aspectos generales del proceso educativo, tales como leyes y reglamentos y necesidades de actualización curricular, en este punto no se debe dejar pasar por alto lo presentado en una de las tablas anteriores en la que se apreciaba la necesidad de dar respuestas con cursos de acuerdo al requerimiento personal y profesional de los docentes, A pesar de que los temas que se han impartido tienen relación con los procesos educativos, no responden a los requerimientos o expectativas de capacitación de los docentes.

**Tabla Nro. 28: Los directivos fomentan la capacitación docente en cursos que promueven su formación permanente**

	f	%
Siempre	10	40
Casi siempre	7	28
A veces	7	28
Rara vez	1	4

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

A pesar de que en la información presentada en la tabla 26 los encuestados plantean que la institución si ha propiciado cursos en los dos últimos años y en la tabla siguiente también se deduce que conocen que están proyectando nuevas capacitaciones, frente a la pregunta de que si los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos que promuevan su formación permanente, la respuesta está dividida, entre el siempre, casi siempre y a veces, lo que genera una cierta incongruencia, la respuesta este fenómeno está en que los cursos propuestos por las autoridades institucionales no responden a los verdaderos intereses de los maestros sino más bien a los intereses de la institución. Este fenómeno se presenta a pesar de que no debería existir esta diferencia.

### 3.2.2 La tarea educativa.

Tiene que ver con el desempeño profesional propiamente dicho al interior de la institución, la relación de la formación del docente con el campo de aplicación dentro de su trabajo, independientemente de su titulación, es decir, puede ser como ya se ha visto que un buen número de docentes no posean título profesional educativo y pertenezca a otro ámbito su titulación, sin embargo el campo de desempeño tomando como referencia los contenidos o conocimientos, si tengan relación con su formación.

**Tabla Nro. 29: Las materias que imparte tienen relación con su formación**

	f	%
Sí	24	96
No	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Lo indicado en el párrafo precedente se puede confirmar con los datos presentados en la tabla 29, ahí se puede apreciar que veinticuatro de los veinticinco profesores señalan si estar desempeñándose en su tarea educativa, en relación con su formación, únicamente una persona indica que no está ubicada en su campo, esto nos lleva a confirmar la necesidad

formativa de los docentes en el campo pedagógico, pues si bien están ubicados de acuerdo a su especialización, su desempeño se podría ver incrementado significativamente el momento que a mas de esos conocimientos ya dominados se completa con la formación pedagógica.

**Tabla Nro. 30: Años de bachillerato en los que imparte la asignatura**

	f	%
Primero, segundo y tercero	3	12
Primero y segundo	0	0
Primero y tercero	2	8
Segundo y tercero	6	24
Primero	5	20
Segundo	4	16
Tercero	5	20
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** *Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

En lo que tiene que ver con los años de bachillerato en los que los docentes imparten sus conocimientos y conducen el aprendizaje de los estudiantes, se puede apreciar que, están distribuidos equitativamente, esto tiene que ver también con el número de estudiantes y paralelos con los que cuenta la institución educativa. Al existir equilibrio en el número de paralelos repartidos entre los bachilleratos en ciencias y técnicos, la distribución de los maestros tiende a ser precisamente de la misma manera y si a este detalle sumamos que la mayoría de los profesores trabajan a tiempo completo, entonces se confirma esta tendencia.

A continuación se presenta la síntesis de los datos presentados por los docentes en lo que tiene que ver con su práctica pedagógica enmarcados desde la perspectiva de la persona en el contexto formativo, en la relación de la organización o institución educativa con la formación y en la tarea educativa, como acción concreta y particular de cada uno de los docentes de bachillerato encuestados.

**Tabla Nro. 31: Práctica Pedagógica – Análisis de la Persona**

	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Práctica Pedagógica Análisis de la Persona	0	0,00	1	4,00	2	8,00	10	40,00	12	48,00	0	0,00	25	100,00
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,00	1	4,00	0	0,00	11	44,00	12	48,00	1	4,00	25	100,00
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	4,00	0	0,00	3	12,00	9	36,00	12	48,00	0	0,00	25	100,00
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,00	1	4,00	2	8,00	13	52,00	9	36,00	0	0,00	25	100,00
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,00	1	4,00	3	12,00	13	52,00	8	32,00	0	0,00	25	100,00
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,00	2	8,00	3	12,00	6	24,00	14	56,00	0	0,00	25	100,00
Percebe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0,00	0	0,00	4	16,00	10	40,00	10	40,00	1	4,00	25	100,00
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	4,00	1	4,00	0	0,00	6	24,00	17	68,00	0	0,00	25	100,00
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	4,00	0	0,00	1	4,00	9	36,00	14	56,00	0	0,00	25	100,00
Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución	1	4,00	0	0,00	1	4,00	4	16,00	19	76,00	0	0,00	25	100,00
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	1	4,00	1	4,00	4	16,00	5	20,00	14	56,00	0	0,00	25	100,00
Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	4,00	0	0,00	1	4,00	10	40,00	13	52,00	0	0,00	25	100,00
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0,00	2	8,00	5	20,00	7	28,00	11	44,00	0	0,00	25	100,00
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,00	1	4,00	6	24,00	9	36,00	9	36,00	0	0,00	25	100,00
Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0,00	1	4,00	6	24,00	7	28,00	10	40,00	1	4,00	25	100,00
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,00	0	0,00	1	4,00	8	32,00	15	60,00	0	0,00	25	100,00
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	4,00	0	0,00	1	4,00	8	32,00	15	60,00	0	0,00	25	100,00

**Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato**

**Tabla Nro. 32: Práctica Pedagógica – Análisis Organizacional**

Práctica Pedagógica Análisis Organizacional	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	4,00	0	0,00	0	0,00	7	28,00	17	68,00	0	0,00	25	100,00
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0,00	1	4,00	10	40,00	11	44,00	3	12,00	0	0,00	25	100,00
Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,00	1	4,00	1	4,00	13	52,00	10	40,00	0	0,00	25	100,00
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,00	1	4,00	0	0,00	14	56,00	10	40,00	0	0,00	25	100,00
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	4,00	0	0,00	3	12,00	11	44,00	10	40,00	0	0,00	25	100,00
Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0,00	1	4,00	1	4,00	12	48,00	11	44,00	0	0,00	25	100,00
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	1	4,00	0	0,00	1	4,00	6	24,00	17	68,00	0	0,00	25	100,00
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0,00	0	0,00	2	8,00	9	36,00	14	56,00	0	0,00	25	100,00
Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0,00	0	0,00	7	28,00	10	40,00	8	32,00	0	0,00	25	100,00
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	4,00	0	0,00	2	8,00	7	28,00	15	60,00	0	0,00	25	100,00

**Fuente:** *Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

**Tabla Nro. 33: Práctica Pedagógica – Análisis de la Tarea Educativa**

Práctica Pedagógica Análisis de la Tarea Educativa	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,00	0	0,00	4	16,00	9	36,00	12	48,00	0	0,00	25	100,00
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	9	36,00	16	64,00	0	0,00	25	100,00
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	4,00	0	0,00	2	8,00	10	40,00	12	48,00	0	0,00	25	100,00
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0,00	1	4,00	7	28,00	11	44,00	6	24,00	0	0,00	25	100,00
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,00	0	0,00	5	20,00	9	36,00	11	44,00	0	0,00	25	100,00
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,00	0	0,00	6	24,00	8	32,00	11	44,00	0	0,00	25	100,00
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0,00	1	4,00	0	0,00	7	28,00	16	64,00	1	4,00	25	100,00
Como docente evalué las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	4,00	0	0,00	2	8,00	4	16,00	18	72,00	0	0,00	25	100,00
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0,00	1	4,00	4	16,00	7	28,00	13	52,00	0	0,00	25	100,00
Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	4,00	0	0,00	1	4,00	10	40,00	13	52,00	0	0,00	25	100,00
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	1	4	1	4	8	32	15	60	0	0	25	100
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	4	0	0	3	12	3	12	18	72	0	0	25	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	1	4	0	0	2	8	11	44	11	44	0	0	25	100
Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	2	8	4	16	10	40	9	36	0	0	25	100
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	2	8	9	36	14	56	0	0	25	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	1	4	4	16	7	28	13	52	0	0	25	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	1	4	1	4	8	32	15	60	0	0	25	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	4	0	0	0	0	9	36	15	60	0	0	25	100

Fuente: *Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

**Tabla Nro. 34: Síntesis de datos del análisis de la formación donde 1 es la menor calificación y 5 es la máxima – frecuencias**

	Media obtenida del total de respuestas de los docentes encuestados por el total de ítems del campo analizado - frecuencias						Total ítems	Total puntaje
	1	2	3	4	5	No contesta		
De la persona	7	12	42	137	199	3	16	400
De la organización	4	4	27	100	115	0	10	250
Tarea educativa	6	8	48	149	238	1	18	450

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

**Tabla Nro. 35: Síntesis de datos del análisis de la formación donde 1 es la menor calificación y 5 es la máxima – porcentajes**

	Media obtenida del total de respuestas de los docentes encuestados por el total de ítems del campo analizado - porcentajes						Total ítems	Total %
	1	2	3	4	5	No contesta		
De la persona	1,75	3,00	10,50	34,25	49,75	0,75	16	100
De la organización	1,60	1,60	10,80	40,00	46,00	0	10	100
Tarea educativa	1,33	1,78	10,67	33,11	52,89	0,22	18	100

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

De acuerdo con la encuesta aplicada en su última sección se realiza una autoevaluación a los docentes sobre su práctica pedagógica y se enfoca desde los tres puntos de vista considerados como ejes referenciales a lo largo de todo este proyecto de investigación, es decir a la persona en el contexto formativo, a la organización o institución y la formación y a la tarea educativa, con estos elementos se realizó la tabulación de las respuestas y se presentan sus resultados condensados en las tablas 34 y 35, la 34 con los datos de puntajes y la 35 con los mismo datos transformados a porcentajes, en ellas claramente se determina la tendencia a la asignación de puntajes altos de cumplimiento en los tres campos, se asignan puntajes entre cuatro y cinco de más del 80%, el 20% restante se divide en los puntajes de 1 a 3 o en el caso no contesta.

Sobre el aspecto de la persona en el contexto formativo, se consideró preguntar a los encuestados sobre la práctica pedagógica si analizan los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, si conocen técnicas básicas para la investigación en el aula, diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal, las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente, su competencia para manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a los estudiantes, su facilidad para percibir problemas de los estudiantes, su habilidad para adecuarse a las diferentes características étnicas del país, su facilidad de comunicación con los estudiantes, lo que le permite comprenderles y ayudarles en su solución, su capacidad para orientar el aprendizaje de los estudiantes, así tengan estas necesidades de atención especial o inclusiva, tomando en cuenta que ellos son artífices de su propio aprendizaje.

Se preguntó también sobre la competencia de los docentes para diseñar planes de mejora de la propia práctica docente, aplicar técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres en los casos que corresponda, diseñar instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente así como del uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico como una constante en su actividad docente. Como se puede apreciar todos estos elementos tienen que ver con el contexto formativo de la persona y a partir de esta autoevaluación se tendrá que asumir acciones concretas para capacitarse sobre los aspectos que se hayan encontrado como más débiles.

En lo que tiene que ver con la responsabilidad formativa organizacional o de la institución desde el punto de vista de los docentes, se consideró tomar en cuenta el análisis del clima organizacional de la estructura institucional considerando factores como la motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo, invitando a que los docentes tipifiquen el liderazgo ejercido por los directivos e identifiquen las herramientas, técnicas o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.

Desde una perspectiva organizacional también es preciso que se analice los elementos del currículo propuestos para el bachillerato, el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano señalado en la LOEI, los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato. De acuerdo a las respuestas dadas por los docentes todos estos aspectos están totalmente claros y entendidos a nivel personal, pues sus respuestas tienen que ver con sus intereses, así confirma nuevamente otro elemento ya presentado en algún análisis anterior de este mismo proyecto en el que se indicaba que la institución si tiene preocupación por atender temas generales entre los que se incluyen leyes y reglamentos, así como refor-

mas curriculares, es decir si hay una respuesta efectiva en la formación sobre estos temas por parte de la institución educativa.

### 3.3 Los cursos de formación

En este espacio se presentan los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de bachillerato con el condensado de sus respuestas frente a todo lo que tiene que ver con los cursos de formación y capacitación, como introducción se presenta además un aporte de Carlos Tünnerman, (2003) que en su libro La Universidad ante los retos del siglo XXI, cita al profesor colombiano Álvaro Recio quien dice que el educador será un pedagogo-investigador con una honda formación humana y social, de modo que se convierta en agente de cambio de él mismo, de sus alumnos y de la comunidad donde la enseñanza. Pero para cumplir esta condición es imprescindible la capacitación y formación permanente la que tiene que darse de manera sistemática, ordenada permanente y de acuerdo a las últimas innovaciones que se den en todos los campos vinculados con la educación.

**Tabla Nro. 36: Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

	f	%
De 1 a 5	13	52
De 6 a 10	4	16
No contesta	8	32
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

En la tabla 36 es importante notar que apenas se supera el 50% de maestros que han hecho de uno a cinco cursos a lo largo de los dos últimos años, es importante también considerar el 16% de maestros que sí tuvieron una capacitación más amplia en este mismo período, estos datos contrastan con los 8 docentes que no contestan a esta interrogante, permitiendo deducir que no tuvieron capacitación formal en todo este tiempo.

El análisis realizado con la tabla 36 se completa con la tabla 37 en la que se presenta el número de horas empleadas en la capacitación, pues se puede tener el caso de una persona que hizo 10 cursos cortos durante período de tiempo, con sus consiguientes beneficios y

limitaciones, dato que contrastaría con el caso de quien hizo un solo curso estructurado de 120 horas sobre un tema definido, entrando más en una línea de capacitación formal.

**Tabla Nro. 37: Totalización en horas de capacitación**

	f	%
De 0 a 25	3	12
De 26 a 50	3	12
De 51 a 75	0	0
De 76 a 100	2	8
Más de 100 horas	9	36
No contesta	8	32
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Es necesario indicar que las mismas ocho personas que no contestaron sobre el número de cursos asistidos en los dos últimos años, son quienes no contestan sobre la totalización de horas capacitación, lo que confirma que ese 32% de docentes del bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato, tienen una carencia formativa que debe ser atendida a la brevedad posible, en beneficio de los estudiantes con quienes trabajan y de la institución para la que prestan sus servicios, sin desconocer el crecimiento personal que esto les significa.

**Tabla Nro. 38: Hace que tiempo realizó su última capacitación**

	f	%
De 1 a 5 meses	7	28
De 6 a 10 meses	4	16
De 11 a 15 meses	4	16
De 16 a 20 meses	1	4
De 21 a 24 meses	1	4
No contesta	8	32
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

Como se puede apreciar la frecuencia y constancia en la capacitación no es regular, la mayoría de docentes se han capacitado en el transcurso del último año, lo que no deja de tener su importancia, pues indica que existe un nivel de actualización. En el Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2004 – 2005, La Comisión Económica del CEPAL, sobre el tema de la frecuencia de la capacitación señala que los sistemas de formación profesional deben permitir una capacitación frecuente a lo largo de la vida laboral. (CEPAL, 2005)

**Tabla Nro. 39: Auspiciantes de la capacitación**

	f	%
Gobierno	2	8
Institución donde labora	7	28
Beca	0	0
Por cuenta propia	11	44
No contesta	5	20
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

**Fuente:** *Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato*

La institución en la que se realizó la investigación es particular por tanto no cuentan con el beneficio del apoyo del gobierno para cubrir requerimientos de capacitación, las dos personas que indicaron haber tenido el auspicio del gobierno, fue porque tenían una dependencia con el sector público a la fecha de la capacitación, por otro lado no está clara la participación institucional en los procesos de capacitación, pues solo el 28% de los encuestados indican esa relación, la mayoría de quienes contestaron es decir el 44% dicen que las capacitaciones han sido cubiertas con fondos propios es decir por gestión personal.

Las instituciones educativas sean o no estatales deberían poner mayor atención a los procesos de capacitación y formación de sus docentes y personal en general, esto redundaría en beneficio institucional, por tanto no se debería considerar como gasto, sino más bien como inversión. En la Guía Para Gerentes de Capacitación (IICA), se presentan algunas consideraciones sobre este tema, las mismas que dicen que la capacitación representa un costo para la institución por lo que no puede verse aislada de los objetivos de esta. Es muy impor-

tante considerar la vinculación de los objetivos institucionales, en las diversas áreas, a la proyección de los mismos en la capacitación al personal docente, solo así se dará respuestas integrales a los requerimientos de la institución, entendiéndose que esta recoge los requerimientos y aspiraciones de los padres de familia y de los estudiantes, es decir de toda la comunidad educativa.

Cuenta entonces la visión de la autoridad educativa o directivo, quién tendrá que realizar el análisis formativo, social y económico del problema que se quiere atender con la capacitación, para determinar su magnitud, sus efectos, el costo de su solución y los beneficios a todo nivel que representan su atención.

Es preciso relacionar los recursos invertidos, sean estos materiales, económicos, de tiempo, etc., en la formación o capacitación, con el valor del retorno, los beneficios que se esperan. Este tipo de consideraciones deben ser tomadas por quienes gestionen con liderazgo y competencia una institución educativa ya que resulta fácil determinar los costos de la capacitación, medir los recursos y tomar en cuenta los tiempos; pero es difícil afirmar con total certeza que se alcanzarán totalmente los resultados esperados.

Se debe tener la convicción de que la planificación y estructura de la capacitación o formación proyectada responde a lo esperado, que se preparó de manera adecuada todo el escenario y recursos, entonces si al observar el desempeño profesional de los docentes, se encuentran mejoras significativas, evidentes que generan cambios institucionales o comportamientos positivos en la comunidad educativa, se podrá decir que la formación y capacitación ha rendido sus frutos y que ha sido un éxito.

**CAPÍTULO 4:**  
**CURSO DE FORMACIÓN**

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

El constructivismo social como modelo pedagógico de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato y los aprendizajes significativos.

#### **4.2 Justificación**

En los datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada los docentes del bachillerato, se encuentra como realidad institucional que aproximadamente el 50% de los profesores no tienen formación profesional docente, son profesionales en otras ramas que están ejerciendo una función docente en la institución.

Del grupo de profesores existe también un grupo de profesores, que bordea el 40%, que no han recibido capacitación alguna dentro de los dos últimos años y se encuentran recién integrados a la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, entonces es preciso atender esa necesidad de capacitación y hacerlo desde la perspectiva pedagógica, tomando en cuenta el modelo que se aplica en esa institución.

De los diálogos realizados con el personal docente, se ha podido observar que no tienen clara la visión y misión institucionales, entonces por este motivo se iniciará el curso haciendo una breve referencia a este aspecto como orientadora de todas las acciones al interior de la Unidad Educativa, se considerará también la filosofía, principios y valores en clave dominicana, lo que da el sello propio de la institución. Motivado el curso con este sentido de pertenencia, será entonces más fácil introducirse en el modelo pedagógico y relacionarlo con un eje puntual en el proceso como es la determinación de los aprendizajes significativos para que se constituyan en ejes de la tarea de cada uno de los profesores según su especialidad.

#### **4.3 Modalidad de estudios**

A pesar de que 8 de los 25 profesores que representa el 36%, por medio de la encuesta manifiestan su preferencia por un curso semipresencial, en consideración de que se utilizará horario de trabajo, el curso a desarrollar será presencial, en determinadas actividades se

aplicará la modalidad de taller a partir de ejercicios concretos y de aplicación real en las actividades educativas diarias.

#### **4.4 Objetivos**

##### **4.4.1 Objetivo general.**

Aplicar el constructivismo social como modelo pedagógico institucional así como el manejo adecuado de los aprendizajes significativos.

##### **4.4.2 Objetivos específicos.**

- Revitalizar el sentido de pertenencia a la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, por medio del análisis, comprensión e interiorización de la visión, misión, principios, valores y modelo pedagógico institucionales.
- Sentar las bases pedagógicas para que la planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades docentes, estén bajo los principios del modelo educativo institucional y de acuerdo a la actual estructura curricular dispuesta desde el Ministerio de Educación.
- Comprender el contexto de la enseñanza-aprendizaje, sus relaciones y en este aspecto como ayudar a construir el conocimiento, es decir fortalecer el aprender a aprender.
- Relacionar la evaluación educativa que se aplica a los estudiantes con el modelo planteado considerando los aprendizajes significativos.

#### **4.5 Participantes**

##### **4.5.1 Nivel formativo.**

El presente curso está dirigido a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato, por la experiencia previa de los docentes y los contenidos del curso se ubica con un nivel formativo dos.

Este curso podrá ser trabajado con docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3 a 5 años, así este curso permitirá ampliar la visión sobre el modelo pedagógico institucional, lo que redundará en el desarrollo de las habilidades

para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje, de acuerdo a una propia realidad.

#### **4.5.2 Requisitos técnicos que deben poseer los participantes.**

Se requiere computadoras con acceso a internet para la realización de determinadas actividades en talleres.

### **4.6 Descripción del curso**

#### **4.6.1 Contenidos.**

- Unidad 1: Visión, misión, filosofía, principios y valores de la institución.

Esta unidad será desarrollada a partir de la realidad particular de cada institución educativa y por sus características debe ser conducida por un miembro relevante y significativo de la misma institución.

Documentos para taller 1:

- Declaración de la visión y misión institucional
- Objetivos institucionales
- Filosofía, principios y valores
- Reglamento General de la LOEI

- Unidad 2: El modelo pedagógico institucional, constructivismo social

- ¿Qué es el constructivismo?

Así como en otros modelos o corrientes epistemológicas, cuando se hace referencia al constructivismo existen diferentes niveles de concepción del mismo principio, esto enriquece el marco de acción y proyecta alternativas para nuevos planteamientos respecto al mismo tema, así se justifica la propuesta de esta pregunta inicial.

Se entiende al constructivismo desde un enfoque epistemológico cuando se relaciona el objeto de conocimiento y el sujeto que aprende, esta relación permite acciones

concretas vivenciales que determinan el aprendizaje, se trata también de una forma activa de conceptualizar el conocimiento es decir de estimular aprendizajes.

El constructivismo se basa en una serie de perspectivas filosóficas, psicológicas, pedagógicas, diferentes y complementarias. Estas perspectivas han sido presentadas por diversos autores como Piaget, Vigotsky, Ausubel y otros, las mismas que se analizarán a continuación para determinar con mayor precisión que se entiende por constructivismo y luego centrar ya específicamente en el campo del constructivismo social como modelo pedagógico aplicable a una institución educativa.

Al respecto Edna Soler (2006) señala que el constructivismo no se presta a una definición totalmente precisa. Plantea como razón al hecho de que se puede caer en dos extremos arriesgados: el primero, reducirlo a un movimiento novedoso en educación o presentarlo tan amplio y comprensivo que casi todo lo que venimos haciendo en el área de la pedagogía pueda llamarse de algún modo "constructivista". En nuestro caso, una descripción amplia de los supuestos teóricos, los principios de acción y las características esenciales asumidas bajo el nombre de constructivismo, nos ayudará a "reconstruirlo" de una manera aproximada.

Documentos para taller 2:

- <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19630/1/articulo20.pdf>
- <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2799725>
- [http://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc\\_a2003v21nEXTRA/edlc\\_a2003v21nEXTRA43.pdf](http://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc_a2003v21nEXTRA/edlc_a2003v21nEXTRA43.pdf)

- Piaget, Vigotsky, Ausubel como representantes del constructivismo

Piaget se sustenta en el concepto de que la persona construye su conocimiento en todos los campos y ambientes, sean estos físicos o sociales, se parte de los conocimientos previos como base a los que se van sumando las realidades del entorno y se va generando o creando nuevo conocimiento, sin desatender ese origen interno cognitivo que pone la esencia para el desarrollo del conocimiento.

Vigotsky pone mucho énfasis en las interacciones sociales, señala que estas influyen en forma determinante en el proceso de aprendizaje, entonces las personas

aprenden por medio de las experiencias sociales y culturales. Ana Mazario Triana en su documento denominado El Constructivismo, Paradigma de la Escuela Contemporánea señala que según este enfoque, el aprendizaje se concibe como una reconstrucción de los saberes socio-culturales y se facilita por la mediación e interacción con otros individuos a través de variadas formas de comunicación.

En cuanto a la propuesta de asimilación de Ausubel, Ana Mazario indica que, se ha dado en denominar aprendizaje significativo, al proceso mediante el cual las nuevas ideas adquiridas (o construidas - constructivismo) por los alumnos se relacionan de un modo no arbitrario, sino sustancial, con lo que ellos ya saben. Además, el significado a que se hace referencia debe ser construido conscientemente por el alumno o aprendiz, o sea que es el ser humano en cuestión quien debe poner de manifiesto en qué forman interaccionan los elementos involucrados en el proceso de formación de significados. Por otra parte las construcciones no son definitivas, sino más bien forman parte de un proceso de transformación y/o elaboración esencialmente dinámico, sistémico y evolutivo. Ausubel pone énfasis en la idea del aprendizaje significativo, y sostiene que para que éste ocurra, el alumno debe ser consciente de la relación entre las nuevas ideas, informaciones que quiere aprender, y los aspectos relevantes de su estructura cognoscitiva.

Documentos para taller 3:

- <http://www.calameo.com/books/001569622337fa0c3127a>
- <http://www.rieoei.org/deloslectores/2089Dapia.pdf>

- Del constructivismo al constructivismo social, principios y conceptos básicos

Paul Ernest (1994) en su artículo sobre variedades del constructivismo presenta una explicación muy clara sobre el tema, el constructivismo social considera al sujeto individual y el dominio de lo social como indisolublemente interconectados. Las personas están formadas mediante sus interacciones con los demás (así como por sus procesos individuales).

El modelo constructivista social del mundo se corresponde con un mundo socialmente construido que crea la experiencia compartida de la realidad física. La realidad construida humanamente está siendo todo el tiempo modificada e interactúa pa-

ra adaptarse a la realidad ontológica, aunque nunca puede dar una verdadera imagen de ella.

Constructivismo Social es una derivación del constructivismo en el que se pone énfasis en que la persona aprende a partir de la influencia del ambiente, es decir el entorno social, el medio, la estimulación o la carencia de ella determinará los niveles de aprendizaje del individuo. Esto tendrá parámetros de comparación de crecimiento y desarrollo en consideración del entorno de la persona.

El constructivismo pretende orientar a los estudiantes a apropiarse a acondicionar y readecuar la nueva información o aprendizajes, esto llevará al surgimiento de nuevas estructuras del conocimiento que le permitan enfrentarse a situaciones iguales o parecidas en la realidad, entonces el constructivismo social no desconoce la identidad personal sino que la magnifica con la interacción en base a los contextos que le rodean.

Documentos para taller 4:

- <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/324/325>
- <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1240/1106>

### ➤ Unidad 3: Concepción de aprendizaje y aprendizajes significativos

- Importancia de los aprendizajes significativos

Los aprendizajes significativos son determinantes en el proceso de aprendizaje porque es el mecanismo para adquirir conocimiento e información en cualquier campo del conocimiento, es decir aprender. La adquisición y retención de vastos cúmulos de información sobre la materia de estudio son realmente fenómenos impresionantes.

Ausubel indica en su teoría que la enorme eficacia del aprendizaje significativo como medio de procesamiento de información y mecanismo de almacenamiento de la misma puede atribuirse en gran parte a sus dos características distintas: la intencionalidad y la sustancialidad de la relacionabilidad de la tarea de aprendizaje con la estructura cognoscitiva. En primer lugar, al relacionar intencionalmente el material potencialmente significativo a las ideas establecidas y pertinentes de su estructura cog-

noscitiva, el alumno es capaz de explotar con plena eficacia los conocimientos que posea a manera de matriz ideática y organizadora para incorporar, entender y fijar grandes volúmenes de ideas nuevas. Es la misma intencionalidad de este proceso lo que lo capacita para emplear su conocimiento previo como auténtica piedra de toque para internalizar y hacer inteligibles grandes cantidades de nuevos significados de palabras, conceptos y proposiciones, con relativamente pocos esfuerzos y repeticiones.

- Tipos de aprendizaje significativo

Se ha presentado dos clases básicas de aprendizaje significativo, el aprendizaje de representaciones y el aprendizaje de proposiciones. El primero se ocupa como su nombre lo indica de los significados de palabras o símbolos aislados, por separado o unitarios, y el segundo, de los significados de las ideas expresadas por grupos de palabras combinadas en proposiciones u oraciones. El tercer tipo de aprendizaje significativo que es determinante en el aprendizaje es de conceptos que integra a los dos anteriores para dar sentido completo.

Documentos para taller 5:

- <http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1J3D72LMF-1TF42P4-PWD/aprendizaje%20significativo.pdf>
- <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/teoria-del-aprendizaje-significativo-de.html>

#### ➤ Unidad 4: Diseño de estrategias para la aplicación del modelo institucional

En esta etapa del curso se irá construyendo de manera guiada y aplicando el modelo del constructivismo social, las estructuras pedagógicas y metodológicas para el próximo año lectivo, se realizarán los ajustes necesarios a la forma como se ha trabajado hasta el momento, se propondrá iniciar una tarea sistemática que deberá ser mantenida durante todo el período académico.

- Talleres por áreas académicas o departamentos
- Ejemplos prácticos de aplicación
- Retroalimentación grupal

Documentos para taller 6:

- Proyecto Educativo Institucional
- Proyectos educativos de área o departamento
- Proyectos de aula
- Plan de clase

#### **4.6.2 Del tutor del curso.**

Por tener este curso dos partes una vinculada totalmente con la realidad institucional y otra más pedagógica, se contará con dos tutores.

- Para la primera parte se considera importante que sea conducida por una persona de la propia institución, que conozca la realidad institucional, que viva la experiencia de la visión, misión, filosofía, principios y valores, como parte de su quehacer diario, se propone que sea una persona de la misma unidad educativa, con conocimiento profundo sobre su historia, sus valores y principios, que sea capaz de orientar adecuadamente sobre la importancia de la pertinencia al establecimiento. Este tutor o tutora tratará la unidad 1.
- Las otras unidades por tener un contenido más especializado y para dar la figura de la presencia de un tutor externo, debe ser asumida por un profesional en el área de educativa con experiencia en capacitación docente de por lo menos 2 años (formación de formadores), validada por al menos 10 años de experiencia laboral en el nivel educativo para el que se va a dar la capacitación. Debe ser una persona dinámica, con competencias para conducir grupos heterogéneos y muy cuestionadores de profesionales de la educación. Debe ser una persona actualizada en el manejo de tecnología educativa.

En el caso concreto del curso para la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato, la unidad uno será presentada por la Rectora de la institución, Sor Norma Vaca, religiosa de la Comunidad de Hermanas Dominicanas de la Inmaculada Concepción. Las unidades dos, tres y cuatro serán conducidas por el diseñador del presente curso.

### **4.6.3 Metodología.**

Se pretende que el curso de formación sea totalmente activo y dinámico, se trabajará con la modalidad de talleres trabajando con la figura de círculos de estudio para llegar a concretar planteamientos, los tutores no serán quienes den los contenidos, sino serán quienes conducirán la mejor manera de llegar a ellos. Por tratarse de un curso presencial hay que buscar mucho la participación e interacción entre los docentes de bachillerato.

Para la Unidad 1, sobre la visión, misión, filosofía, principios y valores de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, la Hermana Rectora utilizará una presentación que contiene el carisma institucional, luego se dividirá en grupos de trabajo para iniciar un taller de desagregación de los elementos fundamentales de la visión y misión institucionales, finalmente se pondrá en común todos los aportes y se establecerán compromisos.

Las unidades 2 y 3 son más académicas, pero no por esto se deja la metodología activa, el trabajo en talleres y el aporte común a partir de los círculos de estudio, es en este espacio donde se refuerzan estas actividades. Los momentos para la realización de estos temas serán, presentación e introducción a cada una de las unidades por parte del tutor, conformación de los círculos de estudio, cinco personas por grupo, cinco grupos en total, asignación de los temas de trabajo, verificación de la disposición de recursos y materiales, presentación de cada uno de los temas por parte de los grupos, el tutor realizará la retroalimentación sobre el tema, conducirá una autoevaluación e invitará a la coevaluación de cada uno de los temas presentados.

La unidad 4 es de aplicación y transferencia a la realidad institucional, a partir de la misma técnica se realizarán talleres de aplicación en cada una de las áreas académicas, dando atención al pedido docente que se trabaje sobre su especialidad.

### **4.6.4 Evaluación.**

Por tratarse de un curso de formación interno, no se ha considerado la heteroevaluación como una alternativa en este primer paso, pero si se realizarán autoevaluaciones con una carga de medida de cumplimiento del 40% y coevaluaciones con el 60% restante, se considerará un porcentaje mínimo de rendimiento del 70% para la entrega de la certificación del curso. Al final de la presentación de cada uno de los grupos y al final del taller completo, la certificación se ha planteado en línea de asistencia con un mínimo del 90%.

#### 4.7 Duración del curso – cronograma

El curso está diseñado para ser trabajo en 60 horas, las mismas que serán repartidas de acuerdo a la realidad institucional y a la coordinación a la que se llegue entre las autoridades educativas y el capacitador considerando las condiciones propias de la institución tomando en cuenta que se trata de un curso presencial, para las unidades teóricas se requiere de un mínimo de dos horas seguidas por día, para los talleres que corresponden a la última unidad que es de aplicación práctica, se requiere un mínimo de 4 horas continuas de trabajo.

Para el caso de este curso en particular, en el diálogo mantenido desde el inicio de esta actividad con la Rectora del plantel, el pedido fue que se realizara la actividad en el período previo al inicio del año escolar, que era cuando se disponía del tiempo de los docentes para cumplir con esta tarea formativa, por este motivo se ha previsto su realización para el mes de agosto del 2014, por un período de 8 días, tomando en cuenta las ocho diarias de trabajo que ahora por ley ya las cumplen los docentes de las instituciones educativas.

CURSO DE FORMACIÓN - CRONOGRAMA									
CONTENIDOS		AGOSTO 2014							
		19	20	21	22	23	26	27	28
		HORAS							
		8	8	8	8	8	8	8	4
<b>Unidad 1</b>	Visión, misión, filosofía, principios y valores de la institución, vinculación con el marco legal								
<b>Unidad 2</b>	El modelo pedagógico institucional, constructivismo social								
	• ¿Qué es el constructivismo?								
	• Piaget, Vigotsky, Ausubel como representantes del constructivismo								
<b>Unidad 3</b>	• Del constructivismo al constructivismo social, principios y conceptos básicos								
	Concepción de aprendizaje y aprendizajes significativos								
	• Importancia de los aprendizajes significativos								
<b>Unidad 4</b>	• Tipos de aprendizaje significativo								
	Diseño de estrategias para la aplicación del modelo institucional								
	• Talleres por áreas académicas o departamentos								
	• Ejemplos prácticos de aplicación								
	• Retroalimentación grupal								

#### 4.8 Costos del curso

El costo del curso será asumido por las autoridades de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán y por el tutor del curso, quien asumió este compromiso por esta ocasión como contra partida por la facilidad de realizar el trabajo en la institución, la infraestructura es decir el local y los equipos tales como computadoras e impresoras son de propiedad de la Unidad Educativa.

Recurso	Costo diario por participante	Costo total por participante	Costo total	Observaciones
Materiales, hojas de papel bond, esferos, carpetas, lápices, papelógrafos, etc.	\$ 2,00	\$ 14,00	\$ 350,00	Asume la Institución
Refrigerios	\$ 5,00	\$ 35,00	\$ 875,00	Asume la Institución
Honorarios Tutor			\$ 700,00	Asume el tutor
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 1.925,00</b>	

#### 4.9 Certificación

De acuerdo a lo que se había presentado al tratar el punto de la evaluación, el desarrollo del presente curso tendrá una certificación con el reconocimiento favorable de al menos el 90 % de asistencia y el 70% en la autoevaluación y coevaluación, se genera la exigencia de un porcentaje alto en razón de que el curso se dictará en horario normal de trabajo de los docentes. El documento de la certificación será a nombre de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán y será firmada por la rectora, la secretaria y el tutor.

#### 4.10 Bibliografía

- Ausubel, D. (1963). *Aprendizaje significativo*. Obtenido de <http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1J3D72LMF-1TF42P4-PWD/aprendizaje%20significativo.pdf>
- Cubero Pérez, R. (2005). *Portal de revistas Universidad del Rosario*. Obtenido de Elementos básicos para un constructivismo social: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1240/1106>
- Dapia, A. (2007). *Deconstrucción de la didáctica racionalista*. Obtenido de Revista Iberoamericana de educación: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2089Dapia.pdf>
- Delval, J. (2001). *Saber*. Obtenido de Educere - Trabase: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19630/1/articulo20.pdf>

- Educar.org. (1999). *Comunidades virtuales de aprendizaje colaborativo*. Obtenido de <http://www.educar.org/articulos/Vygotsky.asp>
- educaweb.com. (2013). *Educaweb*. Obtenido de <http://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional/formacion-profesional-continua/>
- Ernest, P. (1994). *Web del profesor*. Obtenido de [http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotachira/oscarg/materias/epistemologia/lecturas/unidad3/equipo3\\_Ernest1994\\_Constructivismo.pdf](http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotachira/oscarg/materias/epistemologia/lecturas/unidad3/equipo3_Ernest1994_Constructivismo.pdf)
- Fernández, A. (2009). *El cosntructivismo social en la ciencia y la tecnología*. Obtenido de <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/324/325>
- Hernandez Requena, S. (2008). *Dialnet*. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2799725>
- Marín Martínez, N. (2003). *Visión constructivista dinámica*. Obtenido de [http://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc\\_a2003v21nEXTRA/edlc\\_a2003v21nEXTRAp43.pdf](http://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc_a2003v21nEXTRA/edlc_a2003v21nEXTRAp43.pdf)
- Moreno Jimenez, P. (2008). *Epistemología Social y Estudios de información*. México: El Colegio de México.
- Payer, M. (2011). *Calameo*. Obtenido de Vigostsky, constructivismo: <http://es.calameo.com/read/001569622337fa0c3127a>
- Rojas Bermúdez, J. (2011). *Teorías y paradigmas educativos*. Obtenido de El aprendizaje significativo de Ausubel: <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/teoria-del-aprendizaje-significativo-de.html>
- Soler Fernández, E. (2006). *Constructivismo, innovación y enseñanza efectiva*. Caracas: Equinoccio.
- Universidad de Sevilla. (2013). *Repositorio de objetos de aprendizaje de la Universidad de Sevilla*. Obtenido de [http://rodas.us.es/file/1240b064-8389-6228-96a5-653dd137f73b/1/capitulo3\\_SCORM.zip/pagina\\_12.htm](http://rodas.us.es/file/1240b064-8389-6228-96a5-653dd137f73b/1/capitulo3_SCORM.zip/pagina_12.htm)
- Zubiría Remy, H. (2004). *El Constructivismo en los procesos de enseñanza-aprendizaje del siglo XXI*. Barcelona: Plaza y Valdes Editores.

## ANEXO 1

### DESARROLLO DEL CURSO

#### “EL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL COMO MODELO PEDAGÓGICO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.”

En los datos obtenidos por medio de la encuesta aplicada los docentes del bachillerato, se encuentra como realidad institucional que aproximadamente el 50% de los profesores de bachillerato del colegio particular no tienen formación profesional docente, son profesionales en otras ramas que están ejerciendo una función docente en la institución.

Del grupo de profesores existe también un grupo de profesores, que bordea el 40%, que no han recibido capacitación alguna dentro de los dos últimos años y se encuentran recién integrados, entonces es preciso atender esa necesidad de capacitación y hacerlo desde la perspectiva pedagógica, tomando en cuenta el modelo que se aplica en la institución, en este caso el constructivismo social.

De los diálogos realizados con el personal docente, se ha podido observar que no tienen clara la visión y misión institucionales, entonces por este motivo se iniciará el curso haciendo una breve referencia a este aspecto, se considerará también la filosofía, principios y valores, lo que da el sello propio de la institución.

Motivado el curso con este sentido de pertenencia, será entonces más fácil introducirse en el modelo pedagógico y relacionarlo con un eje puntual en el proceso como es la determinación de los aprendizajes significativos para que se constituyan en ejes de la tarea de cada uno de los profesores según su especialidad.

#### **1. Modalidad de estudios**

El curso a desarrollar será presencial, en determinadas actividades se aplicará la modalidad de taller a partir de ejercicios concretos y de aplicación real en las actividades educativas diarias.

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general.**

Aplicar el constructivismo social como modelo pedagógico institucional así como el manejo adecuado de los aprendizajes significativos.

### **2.2. Objetivos específicos.**

- Revitalizar el sentido de pertenencia a la institución, por medio del análisis, comprensión e interiorización de la visión, misión, principios, valores y modelo pedagógico institucionales.
- Sentar las bases pedagógicas para que la planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades docentes, estén bajo los principios del modelo educativo institucional y de acuerdo a la actual estructura curricular dispuesta desde el Ministerio de Educación.
- Comprender el contexto de la enseñanza-aprendizaje, sus relaciones y en este aspecto como ayudar a construir el conocimiento, es decir fortalecer el aprender a aprender.
- Relacionar la evaluación educativa que se aplica a los estudiantes con el modelo planteado considerando los aprendizajes significativos.

## **3. Participantes**

### **3.1. Nivel formativo.**

El presente curso está dirigido a docentes de bachillerato de instituciones de educación media. Por la experiencia previa de los docentes y los contenidos del curso se ubica con un nivel formativo dos, es decir se dirigirá a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así el curso permitirá ampliar las habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus alumnos y mejorar el proceso de aprendizaje, de acuerdo a una propia realidad.

### 3.2. Requisitos técnicos que deben poseer los participantes.

Deberán tener conocimientos básicos de computación y facilidad para navegar en internet por la metodología del curso. Se requiere computadoras con acceso a internet para la realización de determinadas actividades en talleres.

## 4. Descripción del curso

### 4.1. Contenidos.

- Unidad 1: Visión, misión, filosofía, principios y valores de la institución.

Esta unidad será desarrollada a partir de la realidad particular de cada institución educativa y por sus características debe ser conducida por un miembro relevante y significativo de la misma institución.

Documentos para taller 1:

- Declaración de la visión y misión institucional
- Objetivos institucionales
- Filosofía, principios y valores
- Reglamento General de la LOEI

- Unidad 2: El modelo pedagógico institucional, constructivismo social

- ¿Qué es el constructivismo?

Así como en otros modelos o corrientes epistemológicas, cuando se hace referencia al constructivismo existen diferentes niveles de concepción del mismo principio, esto enriquece el marco de acción y proyecta alternativas para nuevos planteamientos respecto al mismo tema, así se justifica la propuesta de esta pregunta inicial.

Se entiende al constructivismo desde un enfoque epistemológico cuando se relaciona el objeto de conocimiento y el sujeto que aprende, esta relación permite acciones

concretas vivenciales que determinan el aprendizaje, se trata también de una forma activa de conceptualizar el conocimiento es decir de estimular aprendizajes.

El constructivismo se basa en una serie de perspectivas filosóficas, psicológicas, pedagógicas, diferentes y complementarias. Estas perspectivas han sido presentadas por diversos autores como Piaget, Vigotsky, Ausubel y otros, las mismas que se analizarán a continuación para determinar con mayor precisión que se entiende por constructivismo y luego centrar ya específicamente en el campo del constructivismo social como modelo pedagógico aplicable a una institución educativa.

Al respecto Edna Soler (2006) señala que el constructivismo no se presta a una definición totalmente precisa. Plantea como razón al hecho de que se puede caer en dos extremos arriesgados: el primero, reducirlo a un movimiento novedoso en educación o presentarlo tan amplio y comprensivo que casi todo lo que venimos haciendo en el área de la pedagogía pueda llamarse de algún modo "constructivista". En nuestro caso, una descripción amplia de los supuestos teóricos, los principios de acción y las características esenciales asumidas bajo el nombre de constructivismo, nos ayudará a "reconstruirlo" de una manera aproximada.

Documentos para taller 2:

- <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19630/1/articulo20.pdf>
- <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2799725>
- [http://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc\\_a2003v21nEXTRA/edlc\\_a2003v21nEXTRA43.pdf](http://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc_a2003v21nEXTRA/edlc_a2003v21nEXTRA43.pdf)

- Piaget, Vigotsky, Ausubel como representantes del constructivismo

Piaget se sustenta en el concepto de que la persona construye su conocimiento en todos los campos y ambientes, sean estos físicos o sociales, se parte de los conocimientos previos como base a los que se van sumando las realidades del entorno y se va generando o creando nuevo conocimiento, sin desatender ese origen interno cognitivo que pone la esencia para el desarrollo del conocimiento.

Vigotsky pone mucho énfasis en las interacciones sociales, señala que estas influyen en forma determinante en el proceso de aprendizaje, entonces las personas

aprenden por medio de las experiencias sociales y culturales. Ana Mazario Triana en su documento denominado El Constructivismo, Paradigma de la Escuela Contemporánea señala que según este enfoque, el aprendizaje se concibe como una reconstrucción de los saberes socio-culturales y se facilita por la mediación e interacción con otros individuos a través de variadas formas de comunicación.

En cuanto a la propuesta de asimilación de Ausubel, Ana Mazario indica que, se ha dado en denominar aprendizaje significativo, al proceso mediante el cual las nuevas ideas adquiridas (o construidas - constructivismo) por los alumnos se relacionan de un modo no arbitrario, sino sustancial, con lo que ellos ya saben. Además, el significado a que se hace referencia debe ser construido conscientemente por el alumno o aprendiz, o sea que es el ser humano en cuestión quien debe poner de manifiesto en qué forman interaccionan los elementos involucrados en el proceso de formación de significados. Por otra parte las construcciones no son definitivas, sino más bien forman parte de un proceso de transformación y/o elaboración esencialmente dinámico, sistémico y evolutivo. Ausubel pone énfasis en la idea del aprendizaje significativo, y sostiene que para que éste ocurra, el alumno debe ser consciente de la relación entre las nuevas ideas, informaciones que quiere aprender, y los aspectos relevantes de su estructura cognoscitiva.

Documentos para taller 3:

- <http://www.calameo.com/books/001569622337fa0c3127a>
- <http://www.rieoei.org/deloslectores/2089Dapia.pdf>

- Del constructivismo al constructivismo social, principios y conceptos básicos

Paul Ernest (1994) en su artículo sobre variedades del constructivismo presenta una explicación muy clara sobre el tema, el constructivismo social considera al sujeto individual y el dominio de lo social como indisolublemente interconectados. Las personas están formadas mediante sus interacciones con los demás (así como por sus procesos individuales).

El modelo constructivista social del mundo se corresponde con un mundo socialmente construido que crea la experiencia compartida de la realidad física. La realidad construida humanamente está siendo todo el tiempo modificada e interactúa pa-

ra adaptarse a la realidad ontológica, aunque nunca puede dar una verdadera imagen de ella.

Constructivismo Social es una derivación del constructivismo en el que se pone énfasis en que la persona aprende a partir de la influencia del ambiente, es decir el entorno social, el medio, la estimulación o la carencia de ella determinará los niveles de aprendizaje del individuo. Esto tendrá parámetros de comparación de crecimiento y desarrollo en consideración del entorno de la persona.

El constructivismo pretende orientar a los estudiantes a apropiarse a acondicionar y readecuar la nueva información o aprendizajes, esto llevará al surgimiento de nuevas estructuras del conocimiento que le permitan enfrentarse a situaciones iguales o parecidas en la realidad, entonces el constructivismo social no desconoce la identidad personal sino que la magnifica con la interacción en base a los contextos que le rodean.

Documentos para taller 4:

- <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/324/325>
- <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1240/1106>

➤ Unidad 3: Concepción de aprendizaje y aprendizajes significativos

- Importancia de los aprendizajes significativos

Los aprendizajes significativos son determinantes en el proceso de aprendizaje porque es el mecanismo para adquirir conocimiento e información en cualquier campo del conocimiento, es decir aprender. La adquisición y retención de vastos cúmulos de información sobre la materia de estudio son realmente fenómenos impresionantes.

Ausubel indica en su teoría que la enorme eficacia del aprendizaje significativo como medio de procesamiento de información y mecanismo de almacenamiento de la misma puede atribuirse en gran parte a sus dos características distintas: la intencionalidad y la sustancialidad de la relacionabilidad de la tarea de aprendizaje con la estructura cognoscitiva. En primer lugar, al relacionar intencionalmente el material potencialmente significativo a las ideas establecidas y pertinentes de su estructura cognoscitiva, el alumno es capaz de explotar con plena eficacia los conocimientos que

posea a manera de matriz ideática y organizadora para incorporar, entender y fijar grandes volúmenes de ideas nuevas. Es la misma intencionalidad de este proceso lo que lo capacita para emplear su conocimiento previo como auténtica piedra de toque para internalizar y hacer inteligibles grandes cantidades de nuevos significados de palabras, conceptos y proposiciones, con relativamente pocos esfuerzos y repeticiones.

- Tipos de aprendizaje significativo

Se ha presentado dos clases básicas de aprendizaje significativo, el aprendizaje de representaciones y el aprendizaje de proposiciones. El primero se ocupa como su nombre lo indica de los significados de palabras o símbolos aislados, por separado o unitarios, y el segundo, de los significados de las ideas expresadas por grupos de palabras combinadas en proposiciones u oraciones. El tercer tipo de aprendizaje significativo que es determinante en el aprendizaje es de conceptos que integra a los dos anteriores para dar sentido completo.

Documentos para taller 5:

- <http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1J3D72LMF-1TF42P4-PWD/aprendizaje%20significativo.pdf>
- <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/teoria-del-aprendizaje-significativo-de.html>

#### ➤ Unidad 4: Diseño de estrategias para la aplicación del modelo institucional

En esta etapa del curso se irá construyendo de manera guiada y aplicando el modelo del constructivismo social, las estructuras pedagógicas y metodológicas para el próximo año lectivo, se realizarán los ajustes necesarios a la forma como se ha trabajado hasta el momento, se propondrá iniciar una tarea sistemática que deberá ser mantenida durante todo el período académico.

- Talleres por áreas académicas o departamentos
- Ejemplos prácticos de aplicación
- Retroalimentación grupal

Documentos para taller 6:

- Proyecto Educativo Institucional
- Proyectos educativos de área o departamento
- Proyectos de aula
- Plan de clase

#### **4.2. Del tutor del curso.**

Por tener este curso dos partes una vinculada totalmente con la realidad institucional y otra más pedagógica, se contará con dos tutores.

Para la primera parte se considera importante que sea conducida por una persona de la propia institución, que conozca la realidad institucional, que viva la experiencia de la visión, misión, filosofía, principios y valores, como parte de su quehacer diario, se propone que sea una persona de la misma unidad educativa, con conocimiento profundo sobre su historia, sus valores y principios, que sea capaz de orientar adecuadamente sobre la importancia de la pertinencia al establecimiento. Este tutor o tutora tratará la unidad 1.

Las otras unidades por tener un contenido más especializado y para dar la figura de la presencia de un tutor externo, debe ser asumida por un profesional en el área de educativa con experiencia en capacitación docente de por lo menos 2 años (formación de formadores), validada por al menos 10 años de experiencia laboral en el nivel educativo para el que se va a dar la capacitación. Debe ser una persona dinámica, con competencias para conducir grupos heterogéneos y muy cuestionadores de profesionales de la educación. Debe ser una persona actualizada en el manejo de tecnología educativa.

#### **4.3. Metodología.**

Se pretende que el curso de formación sea totalmente activo y dinámico, se trabajará con la modalidad de talleres y con la figura de círculos de estudio para llegar a concretar planteamientos, los tutores no serán quienes den los contenidos, sino serán quienes conducirán la mejor manera de llegar a ellos. Por tratarse de un curso presencial hay que buscar mucho la participación e interacción entre los docentes de bachillerato. Se debe poner en práctica desde el primer momento del curso la proyección al modelo constructivista, es decir se irá desarrollando con los participantes los contenidos del curso, a partir de sus

experiencias y vivencias que de hecho serán muy significativas para el desarrollo de esta tarea.

Para la Unidad 1, sobre la visión, misión, filosofía, principios y valores, la persona designada por la institución utilizará una presentación que contenga los principios institucionales institucionales, luego se dividirá en grupos de trabajo para iniciar un taller de desagregación de los elementos fundamentales de la visión y misión, finalmente se pondrá en común todos los aportes y se establecerán compromisos. En la jornada vespertina en la misma modalidad de taller y con el apoyo del Reglamento General de la LOEI se vinculará esa realidad institucional con el marco legal.

Las unidades 2 y 3 son más académicas, pero no por esto se deja la metodología activa, el trabajo en talleres y el aporte común a partir de los círculos de estudio, es en este espacio donde se refuerzan estas actividades. Los momentos para la realización de estos temas serán, presentación e introducción a cada una de las unidades por parte del tutor, conformación de los círculos de estudio, cinco personas por grupo, asignación de los temas de trabajo a partir de los documentos previamente preparados, orientaciones básicas sobre el uso del internet, verificación de la disposición de recursos y materiales, presentación de cada uno de los temas por parte de los grupos, el tutor realizará la retroalimentación sobre el tema, conducirá una autoevaluación e invitará a la coevaluación de cada uno de los temas presentados.

La unidad 4 es de aplicación y transferencia a la realidad institucional, a partir de la misma técnica se realizarán talleres de aplicación en cada una de las áreas académicas, dando atención al pedido docente que se trabaje y aplique sobre su especialidad los contenidos generales. Para el efecto el vicerrector apoyará la gestión del tutor del curso y dotará de los documentos básicos para la realización de esta etapa del curso.

#### **4.4. Evaluación.**

Por tratarse de un curso de formación interno, no se ha considerado la heteroevaluación como una alternativa en este primer paso, pero si se realizarán autoevaluaciones con una carga de medida de cumplimiento del 40% y coevaluaciones con el 60% restante, se considerará un porcentaje mínimo de rendimiento del 70% para la entrega de la certificación del curso. Al final de la presentación de cada uno de los grupos y al final del taller completo, la certificación se ha planteado en línea de asistencia con un mínimo del 90%.

## 5. Duración del curso – cronograma

El curso está diseñado para ser trabajo en 60 horas, las mismas que serán repartidas de acuerdo a la realidad institucional y a la coordinación a la que se llegue entre las autoridades educativas y el capacitador considerando las condiciones propias de la institución tomando en cuenta que se trata de un curso presencial, para las unidades teóricas se requiere de un mínimo de dos horas seguidas por día, para los talleres que corresponden a la última unidad que es de aplicación práctica, se requiere un mínimo de 4 horas continuas de trabajo.

Este curso en particular, ha sido diseñado para ejecutarse en el período previo al inicio del año escolar, por un período de 8 días, tomando en cuenta las ocho diarias de trabajo que ahora por ley ya las cumplen los docentes de las instituciones educativas, sin embargo podría ser adecuado a otras realidades institucionales

CURSO DE FORMACIÓN – CRONOGRAMA									
CONTENIDOS		DÍAS							
		1	2	3	4	5	6	7	8
		HORAS							
		8	8	8	8	8	8	8	4
<b>Unidad 1</b>	Visión, misión, filosofía, principios y valores de la institución, vinculación con el marco legal								
<b>Unidad 2</b>	El modelo pedagógico institucional, constructivismo social								
	• ¿Qué es el constructivismo?								
	• Piaget, Vigotsky, Ausubel como representantes del constructivismo								
<b>Unidad 3</b>	• Del constructivismo al constructivismo social, principios y conceptos básicos								
	Concepción de aprendizaje y aprendizajes significativos								
	• Importancia de los aprendizajes significativos								
	• Tipos de aprendizaje significativo								
<b>Unidad 4</b>	Diseño de estrategias para la aplicación del modelo institucional								
	• Talleres por áreas académicas o departamentos								
	• Ejemplos prácticos de aplicación								
	• Retroalimentación grupal								

## 6. Costos del curso

El costo del curso será asumido por las autoridades de la institución educativa, serán quienes deberán velar por su financiamiento y condiciones de trabajo, la infraestructura es decir el local y los equipos tales como computadoras e impresoras son de propiedad de la institución.

Recurso	Costo diario por participante	Costo total por participante	Costo total	Observaciones
Materiales, hojas de papel bond, esferos, carpetas, lápices, papelógrafos, etc.	\$ 2,00	\$ 14,00	\$ 350,00	
Refrigerios	\$ 5,00	\$ 35,00	\$ 875,00	
Honorarios Tutor			\$ 700,00	
<b>TOTAL</b>			<b>\$ 1.925,00</b>	

## 7. Certificación

De acuerdo a lo que se había presentado al tratar el punto de la evaluación, el desarrollo del presente curso tendrá una certificación con el reconocimiento favorable de al menos el 90 % de asistencia y el 70% en la autoevaluación y coevaluación, se genera la exigencia de un porcentaje alto en razón de que el curso se dictará en horario normal de trabajo de los docentes. El documento de la certificación será a nombre y auspicio de la institución.

## 8. Bibliografía

Ausubel, D. (1963). *Aprendizaje significativo*. Obtenido de <http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1J3D72LMF-1TF42P4-PWD/aprendizaje%20significativo.pdf>

Cubero Pérez, R. (2005). *Portal de revistas Universidad del Rosario*. Obtenido de Elementos básicos para un constructivismo social: <http://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1240/1106>

Dapia, A. (2007). *Deconstrucción de la didáctica racionalista*. Obtenido de Revista Iberoamericana de educación: <http://www.rieoei.org/deloslectores/2089Dapia.pdf>

Delval, J. (2001). *Saber*. Obtenido de Educere - Trabase: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19630/1/articulo20.pdf>

Educar.org. (1999). *Comunidades virtuales de aprendizaje colaborativo*. Obtenido de <http://www.educar.org/articulos/Vygotsky.asp>

- educaweb.com. (2013). *Educaweb*. Obtenido de <http://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional/formacion-profesional-continua/>
- Ernest, P. (1994). *Web del profesor*. Obtenido de [http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotachira/oscardg/materias/epistemologia/lecturas/unidad3/equipo3\\_Ernest1994\\_Constructivismo.pdf](http://webdelprofesor.ula.ve/nucleotachira/oscardg/materias/epistemologia/lecturas/unidad3/equipo3_Ernest1994_Constructivismo.pdf)
- Fernández, A. (2009). *El cosntructivismo social en la ciencia y la tecnología*. Obtenido de <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/324/325>
- Hernandez Requena, S. (2008). *Dialnet*. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2799725>
- Marín Martínez, N. (2003). *Visión constructivista dinámica*. Obtenido de [http://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc\\_a2003v21nEXTRA/edlc\\_a2003v21nEXTRAp43.pdf](http://ddd.uab.cat/pub/edlc/edlc_a2003v21nEXTRA/edlc_a2003v21nEXTRAp43.pdf)
- Moreno Jimenez, P. (2008). *Epistemología Social y Estudios de información*. México: El Colegio de México.
- Payer, M. (2011). *Calameo*. Obtenido de Vigostsky, constructivismo: <http://es.calameo.com/read/001569622337fa0c3127a>
- Rojas Bermúdez, J. (2011). *Teorías y paradigmas educativos*. Obtenido de El aprendizaje significativo de Ausubel: <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/teoria-del-aprendizaje-significativo-de.html>
- Soler Fernández, E. (2006). *Constructivismo, innovación y enseñanza efectiva*. Caracas: Equinoccio.
- Universidad de Sevilla. (2013). *Repositorio de objetos de aprendizaje de la Universidad de Sevilla*. Obtenido de [http://rodas.us.es/file/1240b064-8389-6228-96a5-653dd137f73b/1/capitulo3\\_SCORM.zip/pagina\\_12.htm](http://rodas.us.es/file/1240b064-8389-6228-96a5-653dd137f73b/1/capitulo3_SCORM.zip/pagina_12.htm)
- Zubiría Remy, H. (2004). *El Constructivismo en los procesos de enseñanza-aprendizaje del siglo XXI*. Barcelona: Plaza y Valdes Editores.

**ANEXO 2**  
**AUTOEVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN EN TALLERES**

**CURSO:**  
**“EL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL COMO MODELO PEDAGÓGICO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.”**

Fecha:.....

Hora:.....

Taller:.....

**Conteste a las siguientes interrogantes marcando una X en el cuadro que corresponda, la escala de valoración es de 1 a 5.**

Indicador	1	2	3	4	5	No aplica
He cumplido con los horarios del taller manteniendo la puntualidad en los trabajos de grupo.						
Me ha sido fácil acceder a los documentos de apoyo señalados para este taller						
He podido identificar los contenidos mas importantes de los contenidos propuestos						
He sabido transmitir a mi grupo de trabajo mis inquietudes respecto a estas ideas principales						
He aportado para una interacción dialogada al interior del grupo						
He cuestionado con prudencia algún aporte de mis compañeros que no se ajuste a mi criterio personal						
He aportado para llegar a conclusiones valederas sobre el tema de trabajo						
He participado en el planteamiento de recomendaciones aplicables a mi institución educativa						
Me he comprometido con ser agente de cambio en mi institución educativa a partir de las conclusiones y recomendaciones a las que hemos llegado en el grupo						

**ANEXO 3**  
**COEVALUACIÓN DE PARTICIPACIÓN EN TALLERES**

**CURSO:**  
**“EL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL COMO MODELO PEDAGÓGICO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.”**

**Fecha:**.....

**Hora:**.....

**Taller:**.....

**Conteste a las siguientes interrogantes marcando una X en el cuadro que corresponda, la escala de valoración es de 1 a 5.**

<b>Indicador – Mis compañeros de grupo...</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>No aplica</b>
Cumplieron con los horarios del taller manteniendo la puntualidad.						
Identificaron los contenidos mas importantes de los contenidos propuestos						
Transmitieron al grupo de trabajo sus inquietudes respecto a estas ideas principales						
Aportaron para una interacción dialogada al interior del grupo						
Cuestionaron con prudencia algún aporte de otro compañero que no se ajustó a su criterio personal						
Llegaron a conclusiones valederas sobre el tema de trabajo						
Participaron en el planteamiento de recomendaciones aplicables a la institución educativa						
Se comprometieron con ser agentes de cambio en la institución educativa a partir de las conclusiones y recomendaciones a las que llegó el grupo						

**ANEXO 4  
EVALUACIÓN DEL CURSO**

**“EL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL COMO MODELO PEDAGÓGICO DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.”**

Fecha:.....

Hora:.....

**Conteste a las siguientes interrogantes marcando una X en el cuadro que corresponda, la escala de valoración es de 1 a 5.**

Indicador	1	2	3	4	5	No aplica
Se ha revitalizado el sentido de pertenencia a la institución, por medio del análisis, comprensión e interiorización de la visión, misión, principios, valores y modelo pedagógico institucionales.						
Se dieron las bases pedagógicas para que la planificación, ejecución y evaluación de todas las actividades docentes, estén bajo los principios del modelo educativo institucional y de acuerdo a la actual estructura curricular dispuesta desde el Ministerio de Educación.						
Quedó claro el modelo educativo en el contexto de la enseñanza-aprendizaje, sus relaciones y en este aspecto como ayudar a construir el conocimiento, es decir fortalecer el aprender a aprender.						
Luego del curso, los profesores están en condiciones de aplicar la evaluación educativa con el modelo planteado considerando los aprendizajes significativos.						
Los profesores son competentes para aplicar el constructivismo social como modelo pedagógico institucional así como el manejo adecuado de los aprendizajes significativos.						

Escriba sus observaciones personales: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANEXO 5**  
**EVALUACIÓN AL CAPACITADOR**

**CURSO:**

**“EL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL COMO MODELO PEDAGÓGICO DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y LOS APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS.”**

**Fecha:**.....

**Hora:**.....

**Taller:**.....

**Conteste a las siguientes interrogantes marcando una X en el cuadro que correspon-  
da, la escala de valoración es de 1 a 5.**

Indicador	1	2	3	4	5	No aplica
Los temas tratados en el curso han sido de importancia y utilidad para usted						
Los métodos y estrategias utilizadas para presentar los contenidos fueron adecuados						
La motivación ofrecida por el capacitador fue adecuada al curso						
El lenguaje utilizado en el curso fue claro y adecuado al nivel profesional de los docentes participantes						
El capacitador influyó en usted para seguir con atención e interés los temas tratados						
El material utilizado por el capacitador para el desarrollo de los talleres fue adecuado						
El local en el que se desarrolló el curso fue adecuado a los requerimientos técnicos del mismo						
El capacitador cumplió con los horarios y la puntualidad del curso						
El capacitador cumplió con el programa presentado al inicio de la actividad						

## CONCLUSIONES

- El conocimiento que los docentes de bachillerato tienen sobre su propia institución, no es adecuado, existe un grupo de profesores que desconocen aspectos básicos como el tipo de bachillerato y las especializaciones en el caso del técnico.
- El número mayoritario de profesores con contrato indefinido y a tiempo completo constituye una fortaleza para la institución educativa, pero también conlleva mayor responsabilidad sobre su formación y capacitación.
- Los docentes del bachillerato están trabajando casi al 100% en campos relacionados con su formación profesional, este hecho permite asegurar el conocimiento del docente sobre la materia, sin embargo tan solo el 50% de los profesores de bachillerato tienen título docente o estudios de tercer nivel en el ámbito educativo.
- Pocos docentes tienen titulación de cuarto nivel y en el ámbito educativo. Por el nivel de formación, la exigencia actual y sobre todo por el bienestar de los estudiantes, de la institución y del docente es preciso impulsar el estudio formal de los profesores.
- En la institución educativa existe un 30% de docentes que no han recibido capacitación o formación en el transcurso de los dos últimos años, lo que constituye una debilidad institucional que debe ser atendida inmediatamente.
- En su mayoría, los docentes han financiado su capacitación con recursos propios, está bien y corresponde a la capacitación formal universitaria, sin embargo la capacitación y formación en proceso, debería ser sustentada y motivada por las instituciones en las que los docentes prestan sus servicios. Una de las razones determinantes para que no se capaciten los docentes es los costos de los cursos de formación.
- Existe disposición por parte de la mayoría de docentes para recibir capacitaciones en horarios extracurriculares, indican su disposición de hacerlo los fines de semana. Este hecho constituye una respuesta a la responsabilidad de no desatender los procesos educativos de sus alumnos y a facilitar la organización que se pueda dar desde las autoridades institucionales.

- No existe congruencia entre las necesidades de capacitación a satisfacer desde la perspectiva de los docentes y la de las autoridades de la institución, los docentes prefieren mayoritariamente trabajar sobre temas relacionados con su especialización, mientras que desde la visión de las autoridades se tiende a generar capacitaciones con temas comunes a la tarea educativa.

## RECOMENDACIONES

- Promover e impulsar el sentido de pertenencia a la institución con el fin de que los docentes pongan atención a la filosofía, principios, objetivos, metas y políticas institucionales.
- Realizar talleres de inducción participativos en los que se vivencie la misión y visión institucional con la finalidad de que todo nuevo docente se integre con propiedad a su nueva institución educativa.
- Generar círculos de estudio a fin de que la experiencia educativa y formación de los docentes titulados en el ámbito educativo, sea compartida y transmitida a los otros docentes que tienen otro tipo de titulaciones.
- Motivar a los profesores para que busquen formación pedagógica de cuarto nivel, propiciando desde la institución acuerdos con universidades e instituciones educativas de nivel superior que tengan la posibilidad de atender sus requerimientos, ejemplo UTPL
- Gestionar con los organismos estatales para que se de apertura a la capacitación de todos los docentes sin discriminación a los profesores de instituciones particulares, para así dar respuesta real a lo que propone el Plan Decenal de Educación en su séptima directiva que dice: “Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010)
- Tomar conciencia como directivos y autoridades de las instituciones educativas que la capacitación y formación no representa gasto, sino inversión, cuyos frutos serán en beneficio de toda la comunidad educativa.
- Con todos estos elementos diseñar un plan de capacitación y formación en los que se incluyan cursos secuenciales para los docentes del bachillerato en los que se considere los intereses y necesidades de las partes involucradas dentro de la comunidad educativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial 242-11 Ministerio de Educación. (2011). Acuerdo Ministerial 242-11. Quito.
- Arroyo, C. (04 de abril de 2013). *El País - Ayuda al Estudiante*. Obtenido de Que enseñar y como aprender: <http://blogs.elpais.com/ayuda-al-estudiante/2013/04/que-ensenar-y-como-aprender.html>
- Campanero, M. (1994). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea S.A.
- Carda, R., & Larrosa, F. (2007). *La organización del centro educativo: manual para maestros*. Club Universitario.
- Concha, S. (2011). *Blog - Formación inicial docente*. Obtenido de <http://www.eligeeducar.cl/formacion-inicial-docente/>
- Educar.org. (1999). *Comunidades virtuales de aprendizaje colaborativo*. Obtenido de <http://www.educar.org/articulos/Vygotsky.asp>
- educaweb.com. (2013). *Educaweb*. Obtenido de <http://www.educaweb.com/contenidos/educativos/formacion-profesional/formacion-profesional-continua/>
- Estebaranz, A. (1999). *Didáctica e Innovación Curricular*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- FACTAM, S.L. (2002). *Guía para la evaluación de necesidades formativas*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Farro, K., & Tarrillo, S. (2011). *Scrib*. Recuperado el 11 de Febrero de 2012, de <http://es.scribd.com/doc/62871045/tablassss>
- Fernández, A. (2004). *Universidad y Currículo en Venezuela*. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Galán, M. (27 de abril de 2009). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- García, J., & García, Á. (1996). *Teoría de la Educación I*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- García, M. R. (2006). *La formación continua. Estudio de las necesidades formativas de Cantabria*. Cantabria: Universidad de Catabria.
- Imbernón, F. (1994). *La formación profesional y el desarrollo profesional del profesorado*. GRAO.

- Imbernón, F. (2007). *La formación permanente del profesorado*. Barcelona, España: GRAÓ.
- Johnson, D., Johnson, R., & Edythe, H. (1999). El aprendizaje cooperativo en el aula. En D. Johnson, R. Johnson, & H. Edythe, *El aprendizaje cooperativo en el aula* (pág. 145). Buenos Aires: Paidós.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2011). Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- López, V., Monjas, R., & Pérez, D. (2003). *Buscando alternativas a la forma de entender y practicar la educación física escolar*. INDE.
- LosRecursosHumanos.com. (2008). *LosRecursosHumanos.com*. Obtenido de <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5171-teoria-del-poder-social-de-french-y-raven.html>
- Martin Moreno-Cerrillo, Q. (1992). *Organizaciones Educativas*. Madrid: GETAFE.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2010). *Breve diagnóstico de la situación actual*. Recuperado el 18 de Diciembre de 2011, de <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). *Bachillerato General Unificado*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- Moreno Jimenez, P. (2008). *Epistemología Social y Estudios de información*. México: El Colegio de México.
- Ortiz, A. (2009). *Desarrollo del pensamiento y las competencias básicas cognitivas y comunicativas. ¿Cómo formular estándares, logros e indicadores de desempeño?* Litoral.
- Ortiz, S. (14 de mayo de 2012). *Universia*. Obtenido de <http://formacion.universiablogs.net/2012/05/14/la-importancia-de-la-formacion-docente-en-el-siglo-xxi/>
- Pérez, B., & Carrillo, E. (2000). *Desarrollo Local: Manual de uso*. Madrid: ESIC Editorial.
- Perrenoud, P. (2011). *Centro de maestros*. Obtenido de [www.centrodemaestros.mx/carrera\\_m/diez\\_comp.pdf](http://www.centrodemaestros.mx/carrera_m/diez_comp.pdf)
- Prado Delgado, V. M., Ramirez Mahecha, M., & Ortiz Clavijo, M. (30 de Agosto de 2010). *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. Recuperado el 24 de Febrero de 2012, de Revista Actualidades Investigativas en Educación: [http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_magazine/escala.pdf](http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/escala.pdf)
- Primer seminario latinoamericano de profesores de extensión agrícola*. (1965) San José: IICA Biblioteca Venezuela.
- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural. (26 de julio de 2012). Quito, Ecuador: Registro Oficial.
- Ruiz, R. (2006). *HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL PENSAMIENTO CIENTÍFICO*. México: libro digital.

Secretaría de Educación Pública de México SEP. (2013). *Formación docente*. Obtenido de [http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5\\_que.htm](http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad2/5_que.htm)

Soler Fernández, E. (2006). *Constructivismo, innovación y enseñanza efectiva*. Caracas: Equinoccio.

Tünnerman, C. (2003). *La universidad ante los retos del siglo XXI*. México: Universidad Autónoma de Yucatán.

Universidad de Sevilla. (2013). *Repositorio de objetos de aprendizaje de la Universidad de Sevilla*. Obtenido de [http://rodas.us.es/file/1240b064-8389-6228-96a5-653dd137f73b/1/capitulo3\\_SCORM.zip/pagina\\_12.htm](http://rodas.us.es/file/1240b064-8389-6228-96a5-653dd137f73b/1/capitulo3_SCORM.zip/pagina_12.htm)

Zubiría Remy, H. (2004). *El Constructivismo en los procesos de enseñanza-aprendizaje del siglo XXI*. Barcelona: Plaza y Valdes Editores.

## ANEXOS

### 1. Solicitud a Rectorado para realizar la investigación

Loja, diciembre de 2012

Señor(a)

**RECTOR (A) DEL CENTRO EDUCATIVO**

En su despacho.

De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo 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”**.

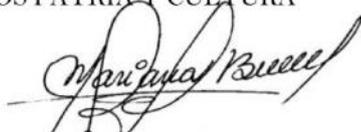
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá 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 de características 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, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación; cabe indicar que el estudiante de maestría está capacitado para efectuar este proceso con ética profesional, hecho que garantiza la validez de la investigación.

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

Atentamente,

DIOS PATRIA Y CULTURA



Mgs. Mariana Buele Maldonado  
COORDINADORA DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL



## 2. Autorización de la Institución

### CERTIFICADO DE AUTORIZACIÓN

Vista la solicitud de la Universidad Técnica Particular de Loja, se autoriza al maestrante del postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional, ADOLFO NIETO FLORES el ingreso al Colegio Santo Domingo de Guzmán de la ciudad de Ambato, centro educativo bajo mi dirección, para que continúe con su proceso de investigación, específicamente en lo relacionado a la recolección de datos, actividad que se constituye en la base para realizar su informe de investigación del proyecto "Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, en el periodo 2012 - 2013".

Ambato, 27 de diciembre del 2012



## 3. Ficha de datos institucionales.

**DATOS INSTITUCIONALES**

Maestrante	ADOLFO ANTONIO NIETO FLORES
Institución Educativa	COLEGIO SANTO DOMINGO DE GUZMÁN
Rectora	SOR NORMA VACA
Teléfono institucional	2822174
Dirección de la institución	Provincia de Tungurahua, cantón Ambato, parroquia Ficoa, Av. Guaytambos
Número total de docentes de bachillerato	25

  
 Sor Norma Vaca  
**RECTORA DEL COLEGIO**  
**SANTO DOMINGO DE GUZMÁN**

  
 Adolfo Nieto Flores  
**MAESTRANTE**

#### 4. Respuestas del equipo planificador indicando que se proceda con el trabajo.



Adolfo Antonio Nieto Flores <aanieto@utpl.edu.ec>

---

#### Re: Información institucional

1 mensaje

---

necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>  
 Para: Adolfo Nieto Flores <aanieto@utpl.edu.ec>

2 de enero de 2013 09:26

Buenos días  
 Adolfo

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
 Investigaciones - educación  
 Universidad Técnica Particular de Loja



Adolfo Antonio Nieto Flores <aanieto@utpl.edu.ec>

---

#### Re: Matriz de resultados Adolfo Nieto

1 mensaje

---

necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>  
 Para: Adolfo Nieto Flores <aanieto@utpl.edu.ec>

17 de enero de 2013 15:47

Buenas Tardes  
 Adolfo

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
 Investigaciones - educación  
 Universidad Técnica Particular de Loja

## 5. Cuestionario – necesidades de formación



### 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

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

(señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

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

(señale una o más alternativas)

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

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

(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 comprenderlas/os y ayudarles en su solución					
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes					
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes					
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa					
25. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s					
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)					
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva					
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)					
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje					
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula					
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos					
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)					
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas					
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)					
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)					
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente					
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres					
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)					
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva					
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura					
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje					
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente					
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes					
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN