



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

TITULACIÓN DE MÁGISTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO  
EDUCACIONAL

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Particular Mixto Interandino, de la provincia de Pichincha, ciudad de  
Quito, período 2012-2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Alvarado Miles, Manuel Wilson. Lic.

DIRECTOR: Maldonado Rivera, Ruth Patricia. Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2014

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

Magister

Ruth Patricia Maldonado Rivera

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Mixto Interandino, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013, realizado por Alvarado Miles Manuel Wilson; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Alvarado Miles Manuel Wilson declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Particular Mixto Interandino, de la provincia de Pichincha, ciudad de Quito, período 2012-2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Ruth Patricia Maldonado Rivera 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”.

f.....  
Autor: Alvarado Miles Manuel Wilson  
Cédula: 171031124-0

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente trabajo a mis padres, quienes cultivaron en mí la disciplina, el trabajo, la honradez y la dedicación para poder concluir cualquier meta que me proponga en mi vida. También mi dedicatoria a Elizabeth por el apoyo que me ha brindado a lo largo de mi carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja y a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra y por su intermedio a toda la plantilla docente que colaboró en la formación profesional de la presente maestría.

Un agradecimiento especial a la Magíster Ruth Patricia Maldonado Rivera que con su consejo y asesoría contribuyó a la realización del presente trabajo.

Agradezco también a las autoridades del Colegio Particular Mixto Interandino y a sus docentes por la apertura y colaboración en la aplicación de los cuestionarios.

Gracias a Shellag Lucía por su valiosa ayuda técnica.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1. Necesidades de formación.....	6
1.1.1. Concepto.....	6
1.1.2. Tipos de necesidades formativas.....	7
1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.....	8
1.1.4. Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.5. Modelos de análisis de necesidades.....	9
1.2. Análisis de las necesidades de formación.....	13
1.2.1. Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1. La educación como realidad y su proyección.....	13
1.2.1.2. Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	14
1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa... ..	15
1.2.1.4. Liderazgo educativo.....	16
1.2.1.5. El bachillerato ecuatoriano.....	18
1.2.1.6. Reformas educativas.....	20
1.2.2. Análisis de la persona.....	24
1.2.2.1. Formación profesional.....	24
1.2.2.1.1. Formación inicial.....	25
1.2.2.1.2. Formación profesional docente.....	26
1.2.2.1.3. Formación técnica.....	27
1.2.2.2. Formación continua.....	27
1.2.2.3. La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	28
1.2.2.4. Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	29

1.2.2.5. Características de un buen docente.....	30
1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.....	31
1.2.2.7. La capacitación en niveles formativos como parte del desarrollo educativo.....	32
1.2.3. Análisis de la tarea educativa.....	34
1.2.3.1. La función del gestor educativo.....	35
1.2.3.2. La función del docente.....	35
1.2.3.3. La función del entorno familiar.....	38
1.2.3.4. La función del estudiante.....	39
1.2.3.5. Cómo enseñar y cómo aprender.....	40
1.3. Cursos de formación.....	41
1.3.1. Definición e importancia en la capacitación docente.....	42
1.3.2. Ventajas e inconvenientes.....	42
1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	43
1.3.4. Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia.....	44
 CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....	 46
2.1. Contexto.....	47
2.2. Participantes.....	48
2.3. Recursos.....	49
2.3.1. Talento humano.....	49
2.3.2. Materiales.....	49
2.3.3. Económicos.....	50
2.4. Diseño y métodos de investigación.....	50
2.4.1. Diseño de la investigación.....	50
2.4.2. Métodos de investigación.....	50
2.5. Técnicas e instrumentos de investigación.....	51
2.5.1. Técnicas de investigación.....	51
2.5.2. Instrumentos de investigación.....	51
2.6. Procedimiento.....	51
 CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	 53
3.1. Necesidades formativas.....	54
3.2. Análisis de la formación.....	59
3.2.1. La persona en el contexto formativo.....	59

3.2.2. La organización y la formación.....	65
3.2.3. La tarea educativa.....	69
3.3. Los cursos de formación.....	76
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN.....	79
4.1. Tema del curso.....	80
4.2. Modalidad de estudios.....	80
4.3. Objetivos.....	80
4.4. Dirigido a.....	81
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	81
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	81
4.5. Breve descripción del curso.....	81
4.5.1. Contenidos del curso.....	82
4.5.2. Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.....	93
4.5.3. Metodología.....	93
4.5.4. Evaluación.....	94
4.6. Duración del curso.....	94
4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.....	94
4.8. Costos del curso.....	96
4.9. Certificación.....	97
4.10. Bibliografía.....	97
CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS.....	103



## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en el período lectivo 2012-2013, en este caso de los docentes del Colegio Particular Mixto Interandino de la ciudad de Quito.

El instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario proporcionado por el Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Luego del análisis de los cuestionarios, se concluye que el principal obstáculo en la capacitación de los docentes de bachillerato del Colegio Interandino es la falta de apoyo de la institución, ya que no motiva a sus docentes a mantenerse capacitados y actualizados en la materia que cada uno tiene a su cargo. También se detectó falencias en el aspecto pedagógico, así como en la incorporación de las nuevas tecnologías al proceso de aprendizaje.

Para suplir esas deficiencias de los docentes se diseñó un curso de formación que trata sobre la creación y desarrollo de un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje basado en las herramientas de libre uso asociadas a la WEB 2.0., para de esta manera mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje del colegio.

**PALABRAS CLAVES:** necesidades de formación, cuestionario, capacitación

## **ABSTRACT**

The aim of the current research was to analyze the training needs of high school teachers in the educational institutions nationwide, in the school term 2012-2013. The current study was carried out in the “Interandino” coeducational private high school, located in the city of Quito, in order to determine the training needs of teachers working at that institution.

The instrument used for data collection was the questionnaire provided by the Department of Science and Education of the “Universidad Técnica Particular de Loja”. After analyzing the information from the questionnaires, the main conclusion is that the greatest obstacle in the training Interandino high school teachers is the lack of support and motivation by the institution in order to encourage teachers to stay trained and updated. In addition some knowledge gaps were detected in the pedagogical aspect as well as the slow incorporation of new technologies into the learning process.

As a result of the current study findings, a training program was designed for Interandino high school teachers.

**KEYWORDS:** training needs, questionnaire, training program

## INTRODUCCIÓN

El docente es un factor clave en el proceso de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles, ya sea de educación inicial, educación básica, educación secundaria o educación superior. Desde luego las universidades son también actoras generadoras de cambio, y la Universidad Técnica Particular de Loja no puede ser la excepción, consciente de lo trascendentes que pueden ser sus aportes a la sociedad ecuatoriana, propuso a quienes cursan la maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional, realizar la investigación titulada: Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Los resultados del presente trabajo revisten gran importancia ya que sirven de referente para mejorar y optimizar la gestión pedagógica de los docentes, pues se puede trabajar sobre aquellas debilidades o falencias que se encuentran en el ámbito de la formación y capacitación docente, lo que sin duda mejorará el desempeño docente y el proceso de aprendizaje de los estudiantes de nuestro país, cuyos colegios y maestros sirvieron como medio para esta investigación.

El tema de la formación docente aporta elementos positivos no sólo para el sector educativo, sino para la sociedad en su conjunto por la sencilla razón que vivimos en la sociedad del conocimiento. El conocimiento está en constante movimiento y transformación; no obstante, el conocimiento también está sujeto a una prematura obsolescencia, lo que obliga a todos los profesionales a estar en un proceso de formación continua, caso contrario la o el profesional corre el riesgo de rezagarse en su crecimiento profesional.

La labor investigativa del presente trabajo condujo a indagar referentes teóricos en materia de necesidades de formación, análisis organizacional, análisis de la persona y análisis de la tarea educativa; todo ello conducente a construir el marco teórico que sirve de base para el presente trabajo académico.

La investigación fue factible a través de la aplicación de cuestionarios a los docentes del Colegio Particular Mixto Interandino, cuestionarios que fueron elaborados y facilitados por la Universidad Técnica Particular de Loja. Es importante mencionar que se contó con la total colaboración de los docentes del colegio antes mencionado, lo que contribuyó significativamente a su exitosa realización.

Los objetivos específicos que el presente trabajo planteó en su inicio fueron tres:

- 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.

El nivel de logro del primer objetivo ha sido alcanzado en su totalidad a través de la elaboración del marco teórico, el mismo que sirve de sustento al resto del cuerpo de la presente investigación. El nivel de logro alcanzado en el segundo objetivo también es de un cien por ciento y se lo obtuvo sobre la base de los cuestionarios aplicados a los docentes del Colegio Particular Mixto Interandino lo que permitió el posterior análisis y se pudo determinar aspectos puntuales en que se debe plantear futuras capacitaciones de los docentes. Finalmente el logro alcanzado en el último objetivo también fue del cien por ciento, ya que se diseñó un curso de formación para los docentes del Colegio Particular Mixto Interandino, el mismo que permitirá suplir las deficiencias pedagógicas detectadas en el presente estudio.

Las conclusiones que se desprenden del presente estudio son que los docentes no se capacitan especialmente debido al hecho que la institución no da el estímulo y apoyo necesarios para el efecto. Otro factor limitante para la capacitación es que los docentes perciben como onerosas las capacitaciones existentes en el mercado, y prefieren no capacitarse ya que ellos son quienes asumen los costos.

En respuesta al presente estudio se desarrolló una propuesta de capacitación para los docentes del Colegio Particular Mixto Interandino, la que tiene como finalidad responder a las necesidades de capacitación planteadas por los docentes del plantel a través del cuestionario. Luego de un profundo análisis se determinó que los docentes perciben falencias en el orden pedagógico y en el mismo grado expresan sus necesidades de capacitarse en el campo de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

## **CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto.**

La profesora o el profesor está llamado a ser un profesional competente, capaz de transferir y adaptar, en el marco de su desempeño laboral, uno o varios esquemas de actividad a diversas situaciones o problemas que se le presentan, ya que las competencias y destrezas docentes no se adquieren en una etapa de formación inicial y se aplican sin más, sino que se crean y se recrean continuamente en la práctica profesional, caracterizándose además por la reflexión y la ética. El siglo XXI sin duda ha planteado nuevos retos a los docentes, entre ellos una nueva concepción de la docencia y de los roles que desempeñan profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en la construcción no sólo de conocimientos sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

Para definir las necesidades de formación hay que partir de la premisa de que uno de los conflictos que desafía la formación del profesorado es la reconocida dificultad que enfrentan los maestros en el momento de transferir los conocimientos, las técnicas y los métodos o cualquier tipo de innovación revisada durante su formación, a su práctica docente cotidiana (García, 1993). Sin embargo éste problema no es reciente ya que el conflicto principal de la calidad de la educación residía en cierta debilidad del conocimiento acerca de la formación del magisterio (Ornelas, 1995). El supuesto sobre el cual funciona el sistema es que la educación normal proporciona una formación acabada y que, por lo tanto, lo que sigue es capacitar y actualizar.

El modelo centrado en el análisis dice que la persona, durante un proceso formativo, desestructura-reestructura su conocimiento de la realidad. En el proceso formativo se precisa una etapa de des-aprendizaje de formas de ver el mundo (Huberman, 1999). Es necesario un proceso de cambios paradigmáticos de pensamiento, de una vieja a una nueva racionalidad de entender y comprender la realidad educativa con que cotidianamente se enfrentan los maestros. Para formarse como educador con estrategias didácticas alternativas a las que se estaban utilizando en la práctica, es necesario des-aprender lo aprendido, des-estructurar los modelos docentes internalizados, para volver a aprenderlo con una nueva visión (Ferry,1991).

La formación es un proceso que genera cambios y transformaciones internas en las personas a través del proceso de transferencia. El concepto de transferencia docente consiste en las relaciones que hacen los docentes en el espacio y tiempo de la formación; ello produce generalizaciones constructivas en las que se manifiestan las competencias, habilidades y concepciones de los docentes, que se re-actualizan en la práctica misma a través de acciones creativas. De lo anotado anteriormente se puede complementar que las transformaciones de los profesores que atraviesan por un proceso formativo no sólo involucran acciones externas al sujeto como profesional, sino que además transforman los procesos internos de la persona, sus concepciones, sus creencias, teorías implícitas y estructuras mentales y cognitivas. En esta medida la formación sólo produce un verdadero cambio cuando el sujeto internaliza significaciones educativas y modifica su estructura cognitiva (concepciones docentes) a través de acciones formativas

Las acciones formativas estarán definidas por las actividades específicas de producción de competencias susceptibles de transferencia a otras situaciones diferentes de la situación de formación (Barbier, 1993). Con esta concepción, la formación de profesores únicamente es posible a través de un proceso de transferencia que haga la profesora o el profesor, del ámbito de formación, a la realidad de la práctica.

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

El diseño de estrategias de formación docente debe partir de las necesidades del profesorado. Por ejemplo hay necesidades de tipo técnico cuando surge algún nuevo elemento tecnológico para cuya utilización el profesorado requiere una formación técnica, por ejemplo la pizarra digital, software específico para el aula, entorno virtual de aprendizaje, etc. Es decir todos aquellos elementos que poco a poco se van incorporando al aula.

Otras necesidades son de tipo práctico, entendida ésta formación como aquella en la que el profesorado adquiere habilidades para utilizar didácticamente una determinada herramienta o para llevar su clase adelante utilizando nuevas técnicas ya probadas en otras instituciones, por ejemplo la necesidades formativas para el desarrollo de un proyecto bilingüe en la institución.

Finalmente tenemos las necesidades de tipo crítico, que es una formación surgida de la reflexión y de la valoración crítica de su trabajo profesional y del rumbo de la

institución educativa en general. Es la formación más coherente y la que requiere una colaboración de todos los docentes de la institución educativa e incluso de la comunidad escolar. Este tipo de formación es la ideal para ser desarrollada en el centro educativo por provenir de una reflexión conjunta de la comunidad y por ser la que mejor sustento da a un proyecto de mejora.

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

La evaluación de necesidades constituye el punto de partida para identificar situaciones deficitarias o insatisfactorias que reclaman de prioridades o asignación de recursos en el ámbito de la formación. El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen (Ferrerres & Imbernón, 2004).

Tanto en la discusión como en la práctica de evaluación de necesidades, se emplean una gran variedad de conceptos del término necesidad, la misma que es entendida como deseo o preferencia. La evaluación de necesidades consiste en un proceso de recogida de información y análisis, que da como resultado la determinación de las necesidades de los individuos, grupos, instituciones, comunidades o sociedades.

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

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

Las necesidades de formación han estado principalmente enfocadas en las deficiencias de los maestros y en consecuencia el diseño de la capacitación ha estado inclinado a corregir las falencias de los maestros. Por otro lado el modelo de competencia humana está basado en la premisa que el desempeño humano está afectado por seis factores: información, recursos, incentivo, conocimiento, capacidad y motivos (Gilbert, 1978). El autor sugiere que estos factores toman lugar tanto a nivel



individual como del medio ambiente del individuo y que esos factores necesitan ser examinados antes de que la capacitación o formación es identificada.

Se define la necesidad formativa en forma de ecuación (Mager & Pipe, 1984).

*Necesidad formativa= desempeño deseado – desempeño presente o actual*

La diferencia obtenida de la ecuación, conduce a determinar el programa formativo a implementarse, desde luego teniendo en cuenta el desempeño deseado. Mientras mayor sea la diferencia entre el desempeño actual y el desempeño deseado, mayor será el grado de formación a implementarse.

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

A fin de tener una mejor comprensión de la detección o análisis de necesidades se han desarrollado varios modelos, los que representan un importante aporte a fin de tener los elementos necesarios para determinar los principales aspectos a considerarse en la formación.

Lo fundamental de una detección de necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se generan en las organizaciones (Rossett, 1987). La búsqueda de esa información permitirá reconocer dos posibles escenarios: el estado actual y el deseado, y la detección de necesidades servirá para detectar el tamaño de la brecha y proponer actividades para desaparecer la brecha. Allison Rossett propone varias técnicas de análisis y sus herramientas, tales como: análisis del tema, análisis de datos y la detección de necesidades.

El modelo de Rossett no se limita a hacer inferencias sino que busca las opiniones mediante diversas fuentes, razón por la cual el rol más importante de la detección de necesidades es el brindar información desde un inicio sobre los que se necesita para mejorar el funcionamiento. El modelo de Rossett tiene cuatro grandes propósitos:

1. El estado óptimo: Este es medido por los expertos, la documentación, pruebas, entre otros. Tratar de detectar cuál es el funcionamiento ejemplar para lograr el éxito.
2. El estado actual: Mediante observaciones se puede detectar el estado actual; qué se hace qué no se hace, por qué los empleados no están mostrando interés.

3. Sentimientos: Investigar cómo se sienten los involucrados, ya sea trabajadores o directivos respecto al tema, capacitación para dicho tema, el tema como una prioridad y la seguridad en cuanto al tema.
4. Causas del problema: Se refiere a las causas de los problemas en el funcionamiento, detectando cuatro causas principales: a) falta de habilidades o de aprendizaje; b) ausencia de herramientas, formas, o espacio de trabajo para mejora; c) no hay incentivos y; d) la desmotivación por factores externos o internos del individuo.

Una vez detectadas las necesidades y las causas de los problemas Rossett propone las soluciones dependiendo de las causas seleccionadas mediante cinco pasos fundamentales:

1. Determinar el propósito basándose en el problema inicial.
2. Identificar las fuentes: Detectar quien tiene la información necesaria o donde se puede localizar.
3. Seleccionar las herramientas: Pueden ser entrevistas, observación, examinar resultados y expedientes, grupos focales, cuestionarios, entre otros.
4. Conducir la detección de necesidades en etapas: Es necesario ponerse pequeños objetivos a corto plazo y tareas cortas para cumplir con el propósito y realizar una detección exitosa.
5. Usar los resultados para la toma de decisiones, es decir, decidir si es o no apropiado capacitar, que tipo de capacitación elegir, que estrategias, cursos e intervención se va a realizar.

Otro modelo destacado para ser considerado es el de Roger Kaufman, también conocido como modelo deductivo, quien afirma que la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores, (Kaufman, 1991).

La detección de necesidades de capacitación es funcional, si llega a impactar a los individuos de la organización, a la organización misma y a los clientes de ésta. Por eso la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos.

El modelo de Kaufman cuenta con tres elementos fundamentales:

1. Participantes en la planificación: ejecutores (los que realizan el servicio), receptores (los que reciben las salidas), sociedad (las personas que directa o indirectamente reciben o son afectadas por las salidas).
2. Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser, en torno a: entradas, procesos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades

En primer lugar es necesario diferenciar los medios (recursos y procesos) y en segundo lugar, los fines (resultados); para ello lo lógico es decidir sobre los resultados que deseamos, así como justificarlos antes de elegir los medios para alcanzar los fines seleccionados. Adicionalmente a los tres elementos fundamentales del modelo de Kaufman, el autor establece nueve etapas para poder realizar la evaluación de las necesidades, y son:

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 medible.
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.

Otro autor que analiza la detección de necesidades de formación es D'Hainaut, quien establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas (D'Hainaut, 1986). Las cinco dimensiones son las siguientes:

1. Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas. Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A menudo existe conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia. En estos casos, se pueden establecer diversas formas de poder que soslayan la conflictividad mediante imposición, negociación, consenso, etc.

2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.
4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distinto de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D'Hainaut establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

La clasificación de D'Hainaut es multidimensional, de forma que una determinada necesidad puede ser catalogada simultáneamente en función de cada una de las dimensiones.

Otro autor a considerarse para la detección de necesidades formativas es F. M. Cox quien aplica el análisis de necesidades a la problemática comunitaria. Cox elaboró una guía para la resolución de problemas comunitarios cuyos aspectos son los siguientes:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados
4. Contexto social
5. Características de las personas afectadas
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

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

El análisis organizacional consiste en el análisis de los elementos de la organización, del entorno y de su evolución en el tiempo, yendo de lo general a lo particular. Este modelo puede servir de base para un diagnóstico de la situación y del funcionamiento de la organización. Por ejemplo identificar las oportunidades y amenazas que ofrecen los distintos factores del entorno y reconocer las fuerzas y debilidades de cada uno de los elementos que componen la organización.

La dirección del cambio organizacional implica la modificación de la arquitectura y comprende los procesos siguientes:

1. El planeamiento estratégico que, partiendo del análisis externo del entorno y del análisis interno de la organización, define la estrategia.
2. El alineamiento del resto de la organización con la estrategia, lo cual involucra el rediseño de la estructura y el desarrollo de los sistemas que regulan los procesos.

La estructura organizacional debe ser diseñada como un elemento de apoyo y sustento de una estrategia consciente de posicionamiento. Este no debe ser un hecho estático y aislado, sino formar parte de un proceso continuo y participativo de reflexión y autoconocimiento organizacionales, ejecutado por los que tienen la responsabilidad de conducción, quienes deben recordar permanentemente que la estructura es el cimiento de la organización. El primer paso indispensable para realizar con éxito modificaciones en la estructura organizacional es formular un diagnóstico que describa adecuadamente las patologías organizacionales, para lo cual es preciso analizar qué es lo que hacen las personas que trabajan en la organización.

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

A través del desenvolvimiento de la cultura han existido cada vez pueblos más evolucionados. La misma cultura influye en la evolución del hombre y de la sociedad, lo que permite tener individuos y pueblos más cultos. Hoy tenemos un grado mayor de educación que el que teníamos hace décadas, lo que directamente ha generado mejores condiciones de vida. También poseemos una mejor economía que nos permite tener mayor acceso a los recursos tecnológicos. La educación es un proceso permanente y continuo de formación armónica y equilibrada de la personalidad humana que contribuye a adquirir conocimientos y control de sí mismo, conciencia

propia de su realidad de modo que esa formación le permita avanzar hacia la perfección relativa, inherente a la persona y la sociedad.

La educación debe ser considerada como un bien público, basado en una buena cooperación y coordinación entre las instituciones y los responsables de las autoridades nacionales. En el siglo 21 se debe contemplar el acceso a la educación en función de capacidades y méritos por lo que la misión principal de las instituciones educativas debe ser la educación de los ciudadanos y deben desarrollar su función de crítica ejerciendo el rigor científico y ético en todas sus actividades. La diversificación de los sistemas, instituciones y programas de estudio es esencial en una perspectiva de vida a escala, desarrollando en el estudiante no solo conocimientos sino también habilidades y competencias, así como una vigorosa política de desarrollo personal.

Por otro lado el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el campo educativo se vuelve trascendental a fin de dinamizar la actividad educativa.

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

Las organizaciones tienen metas, esto es lo que diferencia a una organización de una agrupación de personas. Las metas organizacionales son formularios que establecen el estado futuro deseado que intenta conseguir una organización. En general las metas u objetivos sirven a tres propósitos:

1. Establecer el futuro deseado por la organización, es decir establece los principios generales que sirven de guía a los miembros de la organización al ejecutar las acciones.
2. Fuente de legitimidad que proporciona una lógica o razón para la existencia de la organización justificando las actividades de la organización.
3. Proporcionar un conjunto de estándares con los que medir el rendimiento organizativo.

Las metas tienen las siguientes características:

- a) Claridad: una meta debe estar claramente definida, de tal forma que no revista ninguna duda en aquellos que son responsables de participar en su logro.
- b) Flexibilidad: las metas deben ser lo suficientemente flexibles para ser modificadas cuando las circunstancias lo requieran.
- c) Medibles o mesurables: las metas deben ser medibles en un horizonte de tiempo para poder determinar con precisión y objetividad su cumplimiento.

- d) Realista: las metas deben ser factibles de lograrse
- e) Coherente: una meta debe definirse teniendo en cuenta que ésta debe servir a la organización. Las metas por áreas funcionales deben ser coherentes entre sí, es decir no deben contradecirse.
- f) Motivadoras: las metas deben definirse de tal forma que se constituyan en elemento motivador, en un reto para las personas responsables de su cumplimiento.

Existen diferentes tipos de metas y no todas son susceptibles de ser satisfechas en el mismo tiempo. De acuerdo al tipo de metas organizativas podemos establecer para ellas alguna clase de límite temporal:

Metas a corto plazo: son aquellas que la organización espera alcanzar aproximadamente en un año o menos. Por ejemplo cuando las compañías buscan incrementos anuales en ventas, beneficios, nuevos negocios o productividad.

Metas a mediano plazo: son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización

Metas a largo plazo: estas metas pueden existir para períodos de más de un año. Los cambios rápidos del entorno pueden hacer que sea difícil o poco inteligente hacer una planificación para más de 3 a 5 años. Las metas a largo plazo proporcionan la dirección global de la organización.

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

Los recursos constituyen el patrimonio de que dispone la institución educativa para lograr sus objetivos, y los mismos pueden ser de diferentes tipos o clases.

Recursos personales: como el director, profesorado, estudiantes, familias, especialistas, administración, que son los protagonistas del hecho educativo.

Recursos materiales: se incluyen edificios, mobiliario, material didáctico, que determinan el espacio escolar.

Recursos funcionales: llamados también recursos temporales como tiempo, formación y dinero, que hacen operativos los recursos anteriores.

El recurso personal o humano de la administración educativa constituye un factor de gran importancia, y está conformado por diferentes actores, tales como

administradores, directores, supervisores, altos funcionarios del ministerio de educación.

Se debe considerar la extracción o procedencia del personal administrativo, su formación y régimen de servicios, sus modalidades de perfeccionamiento en el servicio. El personal administrativo en funciones técnico profesionales generalmente se recluta entre los miembros del magisterio, y en muchos casos pertenece a la carrera magisterial; en cambio el personal de servicios administrativos generales, ordinariamente está bajo el mismo régimen que los demás servidores civiles. Los medios y recursos que gestiona y utiliza la administración educativa requieren también una detenida consideración. Los medios físicos como los edificios, el mobiliario, las ayudas audiovisuales, los materiales de enseñanza, los medios técnicos como los métodos, normas, tecnologías y los medios financieros. En muchos de estos aspectos se mantiene todavía un alto grado de centralización, aunque se ha logrado importantes innovaciones en cuanto al aporte directo de las empresas y de la comunidad para que contribuyan a la educación con todos los equipamientos y servicios de potencial educativo disponibles en cada ámbito social, y también con cotizaciones monetarias.

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

El liderazgo es un factor fundamental para lograr los objetivos y metas de cualquier organización, y el campo educativo no es la excepción. A veces el liderazgo puede ser confundido por el autoritarismo o el abuso del poder, lo cual está alejado de la realidad. El liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Robinson, Hohepa & Lloyd, 2009).

Profundizando un poco más se puede advertir que el liderazgo consiste en la capacidad de plantear principios, metas y objetivos con el propósito de que sean tomados por otros como objetivos propios, y que los motive y conduzca a todos los miembros de la organización a alcanzar estos objetivos comunes. Esa capacidad de liderazgo ejerce influencia sobre otras personas a fin de que hagan suyas las propuestas, especialmente en el plano organizativo, logrando así la movilización de la organización en torno a metas comunes, que en este caso tiene que ver con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

No obstante es importante resaltar que cuando existe un liderazgo que es malo los efectos que este produce en la institución educativa son negativos, ya que puede



ocasionar un retroceso en la calidad de los procesos académicos de la institución educativa (Weinstein, 2009).

La capacidad para mejorar de un centro escolar depende, de manera relevante, de equipos directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar para que aprendan a desarrollarse y así construir la capacidad interna de mejora. El liderazgo educativo se sitúa como el segundo factor interno de la escuela que más relevancia tiene en los logros de aprendizaje, tras la acción docente de su profesorado (Barber & Mourshed, 2007).

En lo concerniente al tipo de liderazgo, es importante mencionar que este factor es crucial para los resultados que se desea alcanzar en la institución educativa. En los años treinta se empezaron investigaciones sobre el liderazgo, los mismos que demostraron que un mismo grupo podía comportarse de forma diferente en función del tipo de liderazgo que se ejerciera sobre él (Lewin, Lippit & White, 1939).

Entre clasificaciones de tipo de liderazgo, una de las más difundidas es la de Blake y Mouton quienes crearon una gráfica en forma de rejilla para representar y condensar los ochenta y un estilos de liderazgo que descubrieron en su investigación, pero de los cuales redujeron a cinco estilos de cuyas combinaciones se originan todos los demás (Blake & Mouton, 1964).

El eje vertical de la rejilla corresponde al interés de las personas, y el eje horizontal corresponde al interés por los resultados. En ambos ejes existen nueve puntos donde el número 9 corresponde al grado más alto y el número 1 al grado más bajo. Es así como Blake y Mouton detectaron 81 formas de liderazgo, que equivalen al número de cuadros representado en la rejilla.

El extremo inferior derecho de la rejilla se representa con el número 9.1. que corresponde al estilo autocrático, el mismo que se caracteriza por un alto interés por los resultados y una mínima preocupación por la gente. Quien ejerce este tipo de liderazgo resuelve los conflictos imponiendo su opinión, o por medio de represión, lo que origina descontento, desmotivación que en el mediano y largo plazo afecta a la productividad.

El extremo superior izquierdo se lo representa con el número 1.9. el que corresponde al estilo paternalista o conocido también como country club. Este estilo da más énfasis a la gente que a los resultados. Quien practica este estilo de liderazgo proporciona toda clase de prestaciones y sistemas de incentivos al personal para motivarlos e incrementar la productividad, sin embargo la experiencia ha demostrado que los seres

humanos nunca están satisfechos por lo que la institución educativa cada vez se vería en la obligación de dar mayores estímulos para mantener su productividad.

Al extremo inferior izquierdo se lo representa con el número 1.1., conocido también con el nombre de burócrata, que se caracteriza por ser un líder que no se compromete y sólo le interesa conservar su puesto. Este tipo de liderazgo no tiene interés ni por la gente ni por los resultados por lo que permite trabajar a sus subordinados a su manera por lo que obtiene el índice de productividad más bajo comparado al resto de estilos.

En el centro de la rejilla se encuentra el tipo de liderazgo representado por el número 5.5. que es el liderazgo democrático, ya que quien practica éste estilo es justo pero firme, por lo que hace concesiones a cambio de resultados. También busca solucionar los conflictos a través de la negociación de un acuerdo intermedio y promueve la productividad y la satisfacción de los empleados a nivel promedio.

En el extremo superior derecho encontramos el estilo representado por el número 9.9. que corresponde al liderazgo transformador, que se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente. Este tipo de estilo promueve los equipos de trabajo donde se fomenta la iniciativa a través de la participación en la toma de decisiones. Además se propicia óptimas relaciones humanas promoviendo una cultura organizacional que ayuda a alcanzar productivamente la misión y los objetivos de la institución.

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

Al constituirse el bachillerato crucial en el desarrollo intelectual y humano de una persona, debido al hecho de que en esta etapa de la adolescencia se van presentando las inclinaciones por una u otra materia o campo de conocimiento, lo que sin duda se verá reflejado en la carrera que los estudiantes opten en la universidad, y desde luego todo esto tiene también una gran repercusión en la sociedad y en la matriz productiva del país.

Profundizando en la situación del bachillerato en nuestro país, esperanzadoramente el sector educativo está atravesando un importante cambio estructural de la gestión educativa, así como de políticas educativas, no sólo en la educación secundaria sino también en la educación inicial, escolar y superior. Este cambio inició con la decisión del Presidente Reelecto de la República del Ecuador, Economista Rafael Correa Delgado, quien con gran decisión ha liderado este proyecto renovador, apoyado desde

luego por un equipo de trabajo en los que también han jugado un papel importante los Ministros de Educación que en su momento han brindado su contingente, como lo han sido Raúl Vallejo, Gloria Vidal, Mónica Franco y en la actualidad el ministro Augusto Espinosa. En principio el presidente incrementó el presupuesto para educación, que era de 2.9% del PIB en el año 2006, aumentándolo a 3.2% del PIB en la actualidad.

Un importante avance ha sido la nueva ley orgánica de educación intercultural, ya que la ley de educación no había sido revisada desde el año 1983, por lo que resultaba inoperante y obsoleta. Por otro lado la nueva ley de educación contempla varias mejoras al quehacer educativo, contemplando importantes aspectos como la carrera docente, el nuevo sistema de escalafón, mejora al salario de los maestros, la homologación salarial, continua capacitación y evaluación a los docentes, regulación a las instituciones educativas particulares, sistema ágil para juzgar y resolver conflictos.

Un apartado especial merece el Bachillerato General Unificado que se implementó en septiembre de 2011 y que tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con sus responsabilidades y de ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo. Los objetivos generales del Bachillerato General Unificado se los ha formulado en cuatro grandes dominios de aprendizaje: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, dirigidos en última instancia a apoyar el desarrollo integral de las y los jóvenes entre 16 y 18 años.

Actualmente existe el bachillerato en ciencias, el mismo que está dedicado a una educación con enfoque de conceptualizaciones y abstracciones. Este enfrenta primordialmente aprendizajes de índole humanística y científica y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias académicas que logre. Por otro lado hay el bachillerato técnico que está dedicado a una educación con un enfoque de desempeños. Enfrenta aprendizajes técnicos orientados primordialmente a la formación profesional y sus estándares de calidad están dados por los niveles de competencias profesionales que logre. Utiliza un currículo de competencias para lograr bachilleres técnicos polivalentes y bachilleres técnicos con especialización.

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

Tanto estudiantes como maestras y maestros tienen un gran reto en la formación de los estudiantes de bachillerato, en especial debido a las pruebas de ingreso a la universidad administradas por el SENESCYT, lo que sin duda generó un importante impacto psicológico en aquellos estudiantes que no han podido optar por las carreras que deseaban, al no alcanzar el puntaje requerido para el efecto, no obstante esto ha motivado a los estudiantes de colegio a concienciar sobre la importancia de prepararse académicamente de una manera más responsable y seria, lo que sin duda redundará en el mejoramiento del sistema educativo global del país.

#### **1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI –Reglamento a la LOEI – Plan decenal).**

La legislación educativa es la piedra angular del quehacer educativo, ya que al tener un marco legal claro y libre de ambigüedades permite que el desempeño educativo puede ser eficiente y eficaz, ya que los sujetos que intervienen en dicho proceso educativo tienen las reglas claras de juego, y en caso de obrar de mala manera o al margen de la ley, deben tener claro las consecuencias de sus actos.

Cada ciudadano debe tener muy claro cuáles son sus derechos y sus obligaciones, empezando por saber la columna vertebral del marco legal que rige a todos los ciudadanos ecuatorianos y que es la Constitución de la República. Adicionalmente cada persona debe saber el marco legal que le ampara de acuerdo a la actividad que desempeña, es decir si una persona es un artesano debería saber aceptablemente sobre la Ley del Artesano, si alguien es un servidor público debe estudiar la Ley de Servicio Público y Carrera Administrativa, y los que se desenvuelven en el ámbito educativo deben estar bien empapados respecto a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

Las personas que tienen a su cargo la conducción de instituciones educativas ya sean de carácter primario, secundario o superior, por la responsabilidad y por lo delicado de sus funciones, deben saber muy bien el marco legal que regula su actividad, a fin de siempre buscar mejorar sus procesos educativos, desde luego respetando las leyes que han sido creadas para tales efectos.

Es importante resaltar que La Ley Orgánica de Educación Intercultural, publicada en el Registro Oficial el 31 de marzo de 2011 es un documento mucho más completo y por ende más extenso que su antecesora, lo que muestra que fue elaborada más

concienzudamente por un cuerpo colegiado, tomando en cuenta las necesidades actuales del país y el desarrollo de la sociedad, generando por medio de este instrumento una profunda transformación en la educación Ecuatoriana.

- La nueva ley de educación establece los principios generales de la misma en el capítulo único donde se expresa el ámbito, principio y fines de la misma en los artículos 1,2, y 3 respectivamente. El artículo 2 de los Principios posee 38 incisos, mientras que el artículo 2 de la ley de 1983 trataba en el mismo capítulo los Principios y Fines, sumando entre los dos temas apenas 9 incisos, lo que dice a las claras la ligereza y brevedad con que fue redactada la ley de 1983. Los preceptos que el artículo 2 señala están caracterizados por la democratización e inclusión social a la educación Ecuatoriana ya que lo categoriza como un derecho humano fundamental, abarcando prácticamente todos los elementos que conforman la sociedad.
- El artículo 3 que registra los fines de la educación en la nueva ley, los expresa en 21 incisos en contraste con la ley de 1983 que determina los fines de la educación en apenas 7 incisos, es decir una tercera parte de lo que expresa la ley actual. Esta sección en su conjunto remarca el desarrollo de la personalidad y características como el respeto y la igualdad.
- El nuevo cuerpo legal ejerce un mayor control y ejecutividad a las unidades educativas ya sean estas de carácter fiscal o particular
- Otro importante logro es la descentralización de funciones, esto a través de la implementación de instancias centrales, distritales, zonales y de circuitos; llegando de esta manera de una forma más directa a los actores de la educación y a las unidades educativas,
- Algo saludable que se incorpora en la nueva ley es la participación activa de la comunidad educativa en el sector público de la educación a través de la implementación de veedurías que supervisan que los recursos humanos, físicos y económicos que el estado invierte en este sector sean canalizados de manera adecuada.

- Un aspecto sustancial en la nueva ley y que difiere significativamente de la ley de 1983 es la reformulación del escalafón del Magisterio Fiscal con la homologación del sector público. De esta manera los docentes deben devengar su remuneración como todos los demás servidores públicos, es decir ocho horas diarias de labores y cuarenta horas de trabajo semanales; de las cuales seis horas estarán dedicadas a la enseñanza y dos horas diarias que se dedicarán a capacitación, preparación de clase, atención a padres de familia, etc.
- Otro aporte importante de la nueva ley es que rige y regula la educación particular a fin de terminar con las malas prácticas que algunas de estas instituciones han tenido y evitando que las instituciones privadas estén por encima de las disposiciones legales.

Un artículo que propone una innovación educativa es el Artículo 43 del Capítulo V De la Estructura del Sistema Nacional de Educación y que tiene que ver con el bachillerato general unificado, lo que innova y deja de lado el tradicional ciclo diversificado en el que los estudiantes tenían que escoger su “especialidad” a partir del cuarto curso, y en el que tenían que optar por las especialidades de físico - matemático, químico – biólogo, o ciencias sociales.

Anteriormente los estudiantes que concluían el ciclo básico eran forzados a optar por alguna de las especialidades antes mencionadas, sin embargo la mayoría de ellos tenía una vaga idea de lo que realmente quería y sobre todo de lo que realmente le gustaba estudiar, pese a la orientación vocacional que recibían y a las pruebas vocacionales que se les aplicaba, pero en realidad no estaban en capacidad de tomar tal decisión, que a la larga influiría de una manera significativa en sus vidas. Muchos de los estudiantes escogían una especialización equivocada, lo que los limitaba grandemente a la hora de optar por una carrera universitaria, por ejemplo alguien que no se había graduado en la especialidad de químico – biólogo estaba vedado a poder estudiar algo relacionado a medicina, o si alguien se había graduado en contabilidad o físico-matemático no podía optar por idiomas en la universidad pública, ya que su especialización era el limitante.

Otro artículo que propone una innovación es el Artículo 47 del Capítulo VI De las Necesidades Educativas Específicas y que contempla la educación para las personas con discapacidad tanto en la educación formal como la no formal y toma en cuenta las necesidades educativas especiales de las personas en lo afectivo, cognitivo y psicomotriz. Este artículo trata de incluir e insertar a aquellas personas que sufren de alguna discapacidad, garantizando su educación e inserción en la sociedad, lo cual se

ciñe a la inclusión social que se persigue en la actual administración y que en gran parte ha sido liderada por el Vicepresidente de la República Lic. Lenin Moreno.

Desde luego todos estos esfuerzos por dar una mejor calidad de vida a aquellas personas que sufren alguna discapacidad así como a sus familias merecen apoyo y solidaridad, no obstante no todos los centros educativos están preparados y en condiciones para recibir a personas con algún grado de discapacidad, especialmente cognitiva, debido a que esas personas especiales necesitan en primer lugar una ayuda profesional a través del conocimiento científico y técnico y en segundo lugar aquellas personas necesitan un trato personalizado para recibir la estimulación adecuada para superar su problema, lo que difícilmente podría ser llevado a cabo en un centro educativo convencional.

Otra innovación importante es la concerniente al artículo 116 del Capítulo III del Escalafón Docente y que trata de la remuneración variable por eficiencia la misma que estará vinculada al resultado que haya obtenido la o el docente en la carrera pública en la evaluación aplicada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Esta iniciativa motiva a muchos docentes a alcanzar la excelencia en su labor docente a través de una permanente capacitación e investigación a fin de mejorar su conocimiento así como su metodología y pedagogía, porque en la sociedad contemporánea el permanente aprendizaje es la constante, caso contrario los docentes se pueden quedar rezagados, especialmente respecto al uso de las nuevas tecnologías. Esto ya ha sido llevado a cabo en las primeras evaluaciones docentes, en las que fueron incentivados con premios de \$ 1200 dólares aquellos docentes que sobresalieron en la evaluación.

El artículo 117 del Capítulo III del Escalafón Docente, y que se refiere a la jornada laboral de los docentes, es significativo el hecho que el docente no tiene que estar buscando trabajar al menos en dos o tres instituciones educativas para poder redondear su ingreso mensual, lo que iba en detrimento de la calidad de enseñanza que el docente impartía e incluso de la propia salud del docente. Al haber incluido el artículo 117 se garantiza una carga horaria completa al docente, pudiendo el mismo dedicar un mayor tiempo a una adecuada planificación de su materia, a elaborar material didáctico para sus clases, a diseñar evaluaciones e incluso poder atender las inquietudes de los padres de familia a fin de corregir problemas que puedan tener los educandos. No se puede dejar de lado las capacitaciones que pueden también llevarse a cabo dentro de su jornada diaria.

Es importante recalcar que los docentes deben aprovechar al máximo el tiempo que permanecen en sus centros educativos, por ejemplo el intercambio de experiencias educativas con otros compañeros puede ser altamente enriquecedor y de ahí pueden surgir valiosas ayudas para ser aplicadas en el aprendizaje. Todo esto es aplicable siempre y cuando exista la conciencia y la auto reflexión en cada docente, pues es importante el compromiso que el docente tenga con su vocación y con el servicio a la sociedad en donde se desempeña.

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

El PDE es una de las políticas de Estado que tienen una gran legitimidad social, puesto que fue aprobado por cerca del 70% de la los votantes en plebiscito nacional y luego ratificado con la aprobación de la Carta Constitucional. Se trata de una política de Estado por cuanto ha trascendido la gestión de dos gobiernos. Estos hechos permiten que la ciudadanía se apropie, se involucre y lo apoye directamente. Esto será posible si se acompaña el desarrollo de capacidades de los actores sociales para el acompañamiento, así como para el seguimiento del PDE.

## **1.2.2 Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

La formación profesional docente no puede ser analizada desde un punto de vista general o globalizado sino que más bien debe ser considerado desde un carácter particular de acuerdo al lugar y al contexto donde la actividad docente es desarrollada. La formación se la concibe como un aprendizaje constante acercando ésta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional (Imbernón, 1994). Se puede observar que ésta es una tendencia que se ha dado en las últimas décadas y que se caracteriza por un proceso dinámico que supera los componentes técnicos y operativos, pretendiendo dar coherencia a las etapas formativas por las que pasa el profesorado. Permite considerar la práctica de la enseñanza como una profesión



dinámica y en desarrollo, ya que la formación no es el único elemento de desarrollo de una cultura profesional; es evidente también la incidencia de elementos laborales, económicos, de selección y evaluación. También hay que considerar otros elementos como cultura, contexto, conocimiento disciplina, ética, competencia metodológica y didáctica, es así que formación y desarrollo profesional se complementan una a la otra para el desempeño de la profesión educativa.

Es importante reconocer el hecho que las profesoras y los profesores pueden ser verdaderos agentes sociales, planificadores y gestores de la enseñanza- aprendizaje, y que pueden y deben intervenir en los complejos sistemas que conforman la estructura social, donde muchas veces son ignorados, hasta en los temas que les afectan directamente. Por lo anotado anteriormente es imprescindible establecer un determinado proceso de revisión de las funciones de la profesión docente, analizar si el colectivo de maestros conforma una profesión y su proceso de profesionalización y la cultura profesional que desarrolla.

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

La educación inicial o de grado ha sido relegada en las últimas décadas siendo la cenicienta de la educación latinoamericana. Para dejar de ser la última rueda del coche, las personas que optan por estudiar educación inicial deben tener no menos de cuatro años de formación y los programas de formación inicial en las universidades deben corregir los desniveles que tienen desde el principio de la carrera (Luchetti, 2008).

La transición de estudiantes de docencia a la práctica misma en calidad de profesora o profesor de secundaria, durante la iniciación a la docencia, es significativamente difícil y estresante para la mayoría de los flamantes docentes, ya que en ésta etapa comienza la socialización con sus nuevas compañeras y compañeros maestros, con la comunidad educativa de su institución, con los problemas de la gestión de la clase, el aislamiento en un principio por ser nuevos y no conocen a nadie, o también por asumir un puesto docente de especial dificultad, entre otros factores.

El poseer una formación inicial sólida a lo largo de la carrera profesional provee al futuro profesor de un bagaje cultural especializado, sin embargo durante su enfrentamiento con la práctica docente el profesor novel evalúa íntimamente sus capacidades y limitaciones para enfrentar a un objeto de ejercicio profesional (Alanís, 2007).

Cuando los profesores se inician en la labor docente es fundamental articular programas de formación que ayuden al profesorado principiante en los numerosos problemas de enseñanza y aprendizaje (Álvarez, Cases, Colen, Rodríguez & Villarubias, 2001).

Complementando lo anterior es importante señalar que si al flamante docente no se le ayuda, muchas de las profesoras y profesores noveles pueden dejarse dominar por estrategias de supervivencia y control, que les haga sentirse más seguros en el aula, pero que les supongan hábitos negativos para su vida profesional y que serán muy difíciles de cambiar en el futuro. El profesor que recién se inicia va aprendiendo y desaprendiendo en la práctica de su docencia.

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

La profesionalidad docente implica usualmente una preparación relativamente larga y especializada a nivel de educación superior y se rige por su propio código ético (Huberman, 1999).

Cuando se habla de programas de profesionalización docente, comúnmente se refiere a aquellos que tienen como finalidad convertir al docente, independientemente de su formación, en un verdadero profesional de la docencia, no sólo en términos de aprendizaje, sino también de estatus. Este tipo de programas tienen como características que son sistemáticos, de mediana o larga duración y generalmente están vinculados con los estudios de posgrado.

Luchetti propone una nueva matriz para la profesionalización docente del siglo XXI (Luchetti, 2008). Esa matriz contempla las siguientes aspectos:

- Atención a la diversidad: se prepara al docente para considerar la heterogeneidad como un valor.
- Educación permanente: se consolida el aprender a aprender.
- Busca adquisición de competencias en lugar de contenidos
- Busca espacios curriculares
- El docente tiene autonomía, se considera muy importante.
- El docente tiene participación, se auto-motiva.
- Resuelve conflictos a través de la mediación.
- Tecnológicamente el docente es digital.
- Su formación ocupa toda su vida (lifelong learning)

### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

Los docentes técnicos necesitan más formación permanente en la dimensión de su especialidad, luego en la pedagogía y en menor medida en la dimensión transversal (Paguay, Altet, Charlier & Perrenoud, 2000). Es necesario que exista un vínculo formativo con el sistema productivo en el ámbito de las competencias que adquiere un profesor en los programas de aprendizaje, es por esa razón que el profesional debe contar con los siguientes elementos:

- a. La colaboración entre profesores para la planificación
- b. La meta explícita de mejorar el logro de los estudiantes
- c. La atención al pensamiento de los estudiantes
- d. El acceso a ideas, métodos alternativos y oportunidades de observación de prácticas eficaces.

También es importante tener en cuenta la percepción de la sociedad respecto a la formación técnica, ya que éste tipo de educación no sólo posibilita una preparación laboral más efectiva para los jóvenes sino también un mejor desarrollo personal.

Debido al vertiginoso avance tecnológico también los docentes que imparten la formación técnica deben mantenerse a la par de la tecnología para generar el aprendizaje de una manera efectiva a sus estudiantes. Además las políticas gubernamentales buscan orientar la matrícula hacia la educación técnica por considerar que en ella debe formarse la mayoría de los recursos humanos demandados por el sector productivo de bienes y servicios, y porque la preparación que reciben los jóvenes en esta modalidad educativa los capacita para incorporarse rápidamente al mercado de trabajo.

### **1.2.2.2 Formación continua**

La formación continua es el marco conceptual en que se ubican los programas de educación de adultos, ya que el docente está inmerso en actividades productivas que consumen gran parte de su tiempo, pero que además cuestionan sus capacidades no sólo físicas sino también intelectuales. Una sociedad como la actual, caracterizada por la necesidad de desarrollar la ciencia y la tecnología, exige al docente una constante actitud de actualización y vigencia intelectual y técnica. Esta actitud es un reflejo de necesidades que genera la era posindustrial, que demanda ante todo el mejoramiento del nivel de calificación profesional para el empleo.

Los conocimientos que es necesario asimilar y aplicar aparecen hoy más rápido que en las sociedades pasadas, lo cual exige un reaprendizaje permanente que permita además generar conocimiento; en esta perspectiva se podría hablar de la formación continua.

El envejecimiento prematuro del producto humano se encuentra en medio de dos elementos que interactúan en un proceso dialéctico: la innovación y la obsolescencia. La vinculación de esos dos elementos en el movimiento dialéctico fundamenta la necesidad de la formación continua del docente, como respuesta a los requerimientos de adaptación consciente y funcional a su profesión y su medio.

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

La formación permanente tiene en el profesorado una larga tradición y se nutre de instituciones específicamente dedicadas a ella, como los institutos de ciencias de la educación, los centros de profesores, los colegios de doctores y licenciados, las asociaciones de docentes y los propios centros docentes (Sarramona, 2000).

La formación del profesorado es una prioridad en los últimos años, no solo a nivel universitario sino también de educación inicial, escuela y colegio. Este interés surge de la gran complejidad de la formación del maestro, los intentos realizados en las últimas décadas para responder a esa complejidad y los pobres resultados obtenidos.

Si la enseñanza es una actividad práctica compleja que se desarrolla en situaciones reales singulares, sus resultados no podrán ser predecibles, y serán en cierto sentido conflictivos. Este es precisamente el fundamento de la perspectiva práctica de la formación docente. La formación debe enfocarse en orientar, acompañar y apoyar el proceso de aprendizaje por lo que se deben avanzar en modelos de transmisión de conocimiento más bien que en los modelos tutoriales de enseñanza, un modelo en el que los estudiantes sean protagonistas en la construcción de sus aprendizajes.

Son muchos los autores que coinciden en apostar al docente, como el elemento de fuerza que garantizaría el cambio educativo. Lo que sucede en el aula está directamente relacionado con lo que hace el profesor por lo que es aplicable la premisa que entre mejor capacitado está el profesor, más eficiente será su labor educativa.

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

La profesionalización de la educación impone nuevos retos y desafíos a los docentes del siglo veintiuno, especialmente porque la sociedad no solicita a los docentes que ayuden a las nuevas generaciones para reproducir el estilo de vida vigente hoy, sino para responder a una sociedad del mañana que no existe todavía (Lucheti, 2008).

Es importante señalar que existen diferencias formativas entre el maestro infantil y el maestro de primaria y de igual manera hay diferencias formativas con el maestro de secundaria. El acceso a los estudios de magisterio atrae a estudiantes con menor preparación o que tienen mayor dificultad para dedicarse a carreras de mayor duración. Por otra parte un alto porcentaje de los futuros profesores de secundaria se orientan hacia la docencia en la medida en que no encuentran trabajo en el campo de su licenciatura inicial lo que deja entrever un interés científico y profesional por el ámbito en que cursó su licenciatura o sino por la motivación a la dedicación docente (Marchesi, 2007).

La tercera revolución tecnológica se caracteriza por la automatización de procesos lo que ha permitido el gran desarrollo de la ciencia y la tecnología influyendo en la organización del trabajo y las condiciones laborales de las instituciones educativas y las empresas. El modelo de formación profesional dominante en la década de 1980, estaba basado en la información teórica y la producción académica intelectualizada, sin embargo ese modelo cognoscivista fue desplazado por la formación profesional que busca un sentido práctico, operativo, especializado y competitivo para participar con eficiencia en un mundo laboral dinámico y cambiante, que exige la incorporación de profesionales de fácil adaptación a un contexto que rechaza a los egresados de carreras con actitudes cargadas de ideología teorizante (Alanís, 2007)

Por lo señalado anteriormente se vuelve esencial que la formación de los profesionales de la educación emigre de la pedagogía basada en contenidos a una pedagogía basada en competencias, dejando de centrarse en el aprendizaje como meta, sino en la formación de personas con un claro proyecto ético de vida en el marco de interdependencias sociales, culturales y ambientales ya que mira a la persona humana como un todo, considerando su dinámica de cambio y realización continua (Tobón, 2010).

La formación basada en competencias de los docentes debe enseñar cómo se da el proceso de conocimiento desde una visión multidimensional, desarrollando en las personas la capacidad para buscar la lucidez tras las tendencias a la ilusión y al error. También se requiere orientar el aprendizaje hacia el abordaje de los problemas del contexto personal, social, organizacional y ambiental, estableciendo la ubicación de cada área dentro del conjunto del plan formativo, para luego determinar los vínculos entre las diferentes áreas.

La formación del profesional de la educación también tiene como reto enseñar qué significa ser humano desde la integración de los saberes académicos con los saberes personales y del contexto comunitario. Es importante también promover la comprensión del destino planetario del hombre, interrelacionando los procesos locales con los globales en los diferentes aspectos, así como enseñar la condición del sujeto en relación consigo mismo, la sociedad, la especie y el entorno ecológico.

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

Según Torres (2006) el docente es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual, crítico e intelectual transformador que:

- 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.
- Respeta 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**

Muchas veces hemos escuchado en nuestro país ya sea a través de la radio o televisión los términos “profesionales de la salud” e incluso “profesionales del volante”, pero pocas veces hemos escuchado “los profesionales de la educación”, en parte debido a la escasa atención y marginación que la educación recibía por parte del estado hasta antes del año 2007, por lo que los docentes no recibían la misma consideración social que un médico, un ingeniero, un arquitecto, etc.

Esperanzadoramente en Ecuador ya se está definiendo la calidad y el alcance de la profesionalidad de los que enseñan, a nivel de educación básica, educación secundaria y educación superior. A través de la legislación implementada en la Ley Orgánica de Educación Intercultural que norma el nivel de educación inicial, el nivel de educación básico y el nivel de educación bachillerato; y por otro lado a través de la Ley Orgánica de Educación Superior, que rige a universidades y escuelas politécnicas, se ha creado el marco legal para que la actividad educativa de nuestro país pueda funcionar de manera eficaz y profesional.

Adicionalmente a la implementación de un marco legal moderno y dinámico, el estado se encuentra implementado la Universidad Nacional de Educación (UNAE), dirigida en lo académico, administrativo y financiero por la Autoridad Educativa Nacional en cumplimiento a lo establecido en la vigésima transitoria de la Constitución de la República. También se contempla que los institutos pedagógicos se articularán académicamente a la Universidad Nacional de Educación, tal como establece el artículo 163 de la ley Orgánica de Educación Superior (Legislación educativa, 2008).

Con la creación de la Universidad Nacional de Educación se busca mejorar la formación inicial de los profesionales de la educación, ya que a través de la evaluación realizada a estudiantes del país se determinó un bajo rendimiento académico de los

mismos, siendo una de las causas la inadecuada formación inicial de los docentes y la necesidad de formación continua para los docentes en funciones.

La Universidad Nacional de Educación tiene su sede matriz en la ciudad de Azogues, provincia de Cañar, y está previsto que tenga seis sedes, esto es en las provincias de Guayas, Pichincha, Cotopaxi, Orellana, El Oro y Santo Domingo de los Tsáchilas. Se ha planificado que la UNAE empiece a funcionar en el año 2014 ofertando las carreras de Docencia General Básica, Lengua y Literatura, Matemática, Lenguas Ancestrales, Educación Inicial en Ciencias Naturales, Educación para las Artes, Educación Física y Estudios Sociales.

La inversión que conlleva la construcción de la UNAE es de 220 millones de dólares que se realizará hasta el año 2017, ya que contará con un moderno campus universitario diseñado para facilitar el aprendizaje a 800 estudiantes que asistirán a clases en doble jornada. De esta manera se aspira a formar docentes de educación básica y bachillerato, apuntando a la excelencia académica; para así formar formadores de docentes y poder incidir en el resto de instituciones que forman docentes. La UNAE también formará especialistas para la gestión del sistema educativo público con una preparación académica de cuarto nivel.

Todos los esfuerzos mencionados anteriormente sin duda redundan en un aumento del nivel de profesionalización de la enseñanza, pues parece haberse comprendido que la educación y la salud son los pilares fundamentales para el progreso de una nación y el bienestar de sus habitantes.

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

El enfoque tradicional de la formación consistía en aprender primero todos los conocimientos que fundamentan una práctica y luego realizar el ejercicio supervisado de la misma (Sanjurjo, Caporossi, España, Hernández, Alfonso & Foresi, 2009). También se proponían alternativas parciales como intensificar el aprendizaje de los conocimientos teóricos, intensificar las experiencias prácticas, formar en múltiples técnicas, desarrollar diversos aspectos de la personalidad de los docentes o futuros docentes.

Las últimas tres décadas se han caracterizado por la investigación de la formación de los docentes, surgiendo un movimiento teórico-práctico, el que se preocupa en un primer momento por el pensamiento del profesor y luego por el conocimiento del



profesor. Este movimiento tiene sus fundamentos en autores tales como Dewey, lo que da diversas maneras de concebir la práctica tales como el normalismo, academicismo o el tecnicismo.

Los enfoques práctico o hermenéutico-reflexivo, el crítico y el de la complejidad surgieron en oposición a la manera tradicional y tecnocrática de entender la práctica y de orientar su aprendizaje. Los docentes construyen estructuras conceptuales, teorías prácticas o teorías de acción que les permiten ir resolviendo problemas prácticos y reconstruyendo sus esquemas teóricos (Shön, 1992).

Shön reconoce que la práctica siempre es producto de la articulación de un entramado de condicionantes entre los cuales el pensamiento y el conocimiento del profesor juegan un papel importante. Además expresa que los profesores son producto de un largo proceso de formación y socialización, durante el cual fueron integrando supuestos, creencias, teorías implícitas y científicas, las cuales modifican su conocimiento que es el que subyace a su práctica docente.

Por otro lado la investigación educativa también tiene un rol importante en la formación docente inicial así como en acciones de desarrollo profesional. La investigación educativa tiene como propósito contribuir a un conocimiento crítico de la realidad educativa y posibilitar modificaciones de las prácticas docentes.

La observación también es esencial en la capacitación en niveles formativos. Este instrumento de análisis de las situaciones escolares permite descubrir para poder comprender la complejidad escolar que se desea conocer. Los futuros docentes al ingresar a una institución escolar para explorar su futuro espacio profesional al comienzo lo hacen de una manera ingenua y amplia de la compleja realidad educativa.

Con el paso del tiempo los futuros docentes van elaborando hipótesis y van comprendiendo e interrelacionando los aportes teóricos de las materias cursadas con lo observado. En ese momento inicia la primera socialización pre-profesional ya que reconoce la cultura institucional, técnicas didácticas, estilos docentes, etc.

Los estudiantes en su formación inicial toman contacto con la teoría, pero al llegar al ejercicio de su profesión no logran transformarla en estrategias operativas. Es durante el ejercicio de su tarea que se produce el aprendizaje de la práctica con el consiguiente alejamiento de las teorías. La paradoja es que el docente volverá a buscar las teorías en el espacio de la capacitación, ya que el perfeccionamiento y la capacitación docente se plantean en relación con la redefinición de un concepto de profesión.

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

La labor profesional en el campo educativo implica interactuar con otras personas, en este caso en particular con los estudiantes, padres de familia, la colectividad entre otros elementos de la sociedad. El docente tiene responsabilidad directa en la instrucción cultural de sus estudiantes. La tarea educativa se puede dividir en cuatro grupos: las tareas estrictamente docentes, las tutoriales, las de vinculación al medio social y las de formación e innovación (Sarramona, 2000).

La tarea estrictamente docente empieza con la planificación curricular que se traduce en las actividades que se llevarán a cabo con los estudiantes sobre la base del currículum, además de las adaptaciones que el docente debe realizar teniendo en cuenta su grupo de estudiantes, ya que cada grupo tiene un estilo distinto de aprendizaje, así como un ritmo distinto de asimilar el conocimiento.

Una vez que se ha desarrollado la planificación ésta se la aplica en el aula a través de estrategias docentes, utilización de recursos pedagógicos, aplicación de estímulos motivadores, orientaciones meta cognitivas, trabajo de grupos, entre otras. Posterior a la aplicación de la planificación se debe realizar la evaluación de lo ejecutado para identificar posibles dificultades que hubieran encontrado los estudiantes y realizar los correctivos necesarios.

La función tutorial consiste en atender a cada estudiante de manera personalizada y aconsejarlo tanto en sus tareas escolares como en sus decisiones personales. Las responsabilidades de la tutoría incluyen el contacto directo con la familia del estudiante, es decir su(s) representante(s) ante la institución educativa y así mantenerlos informados sobre el aprovechamiento y conducta del estudiante.

Las actividades que guardan relación con el entorno o medio social se pueden dividir en relaciones al interior del centro escolar y las que se mantienen con el entorno social que rodea el centro educativo. Es importante que la institución educativa así como cada uno de sus docentes mantenga contacto con el medio social próximo, ya que esto permite desarrollar una enseñanza realista y contextualizada.

Las tareas de formación permanente y la innovación didáctica llevan implícitas una reflexión sobre la tarea educativa que se lleva a cabo, pues ayuda a determinar los contenidos y habilidades correspondientes a la formación del profesorado, tanto inicial como permanente.

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

Desde una perspectiva técnica el director de una institución educativa es considerado fundamentalmente como un gestor cuyas funciones básicas en el centro escolar son las de elaborar, programar, planificar, ejecutar, tomar decisiones y evaluar el funcionamiento de la institución (González, Nieto & Portela, 2003).

La función directiva de las instituciones educativas también se ha visto en la necesidad de transformarse en los últimos años, esta transformación se debe a la aparición de nuevos modelos y formas de gestión que aplican nuevos procesos de administración, dirección y liderazgo. Por lo anotado anteriormente se requiere que los gestores educativos también posean fundamentos de administración, dirección y liderazgo en adición a su fundamentación pedagógica.

El gestor educativo es quien debe orientar y liderar la institución en el direccionamiento estratégico, el clima organizacional así como el manejo adecuado de conflictos. Se torna necesario que lidere el proceso de toma de decisiones de manera participativa involucrando a los miembros en la construcción de metas y visión comunes. Simultáneamente el gestor educativo debe manejar el tiempo y las acciones que conducen a conseguir los objetivos.

En el área financiera el gestor debe elaborar presupuestos y hacer un minucioso seguimiento de las finanzas de la institución. También es importante que sepa crear estructuras organizacionales y contratar personal calificado a través de la definición de perfiles y roles. Se vuelve necesario que el gestor realice análisis situacionales que le permitan evaluar la gestión de la institución y sus resultados, para en caso de ser necesario reformular el horizonte institucional y su desempeño.

Un gestor educativo también debe tener cualidades operativas para que la institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos, por lo que el gestor debe saber conjugar las áreas directiva, académica-pedagógica, administrativa-financiera y de vinculación con la colectividad, como se aprecia es una labor compleja y exigente que requiere lo mejor de la persona a cargo de la dirección de un institución educativa.

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

A diferencia de lo que ocurría hace 100 años, en la sociedad actual resulta bastante fácil para las personas acceder en cada momento a la información que requieren,

siempre y cuando dispongan de la infraestructura necesaria y tengan las adecuadas competencias digitales tales como estrategias para la búsqueda, valoración y selección de información. No obstante en el presente la sociedad está sometida a vertiginosos cambios que plantean continuamente nuevas problemáticas, exigiendo a las personas múltiples competencias procedimentales tales como iniciativa, creatividad, uso de las herramientas de las TIC, estrategias de resolución de problemas y trabajo en equipo, para de este modo construir el conocimiento que les permita afrontar los retos y problemas con éxito, ya sea en el ámbito personal o profesional.

En estos días la función del docente no es "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos que tendrán una vigencia limitada y estarán siempre accesibles, sino más bien su función es la de ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender" de manera autónoma en esta cultura del cambio. Del mismo modo los estudiantes deben poseer un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para poder construir su propio conocimiento y no se limitarse a realizar una simple recepción pasiva de la información.

Por otra parte, la diversidad de los estudiantes y de las situaciones educativas que se presentan obliga a los docentes a aprovechar los múltiples recursos disponibles tales como equipos de proyección multimedia.

Cada vez se abre más paso su consideración como un mediador de los aprendizajes de los estudiantes, cuyos rasgos fundamentales son:

- Es un experto que domina los contenidos, planifica (pero es flexible)...
- Establece metas: perseverancia, hábitos de estudio, y autoestima, siendo su principal objetivo que el mediador construya habilidades para lograr su plena autonomía.
- Regula los aprendizajes, favorece y evalúa los progresos; su tarea principal es organizar el contexto en el que se ha de desarrollar el sujeto, facilitando su interacción con los materiales y el trabajo colaborativo.
- Fomenta el logro de aprendizajes significativos, transferibles...
- Fomenta la búsqueda de la novedad: curiosidad intelectual, originalidad. pensamiento convergente.
- Potencia el sentimiento de capacidad: autoimagen, interés por alcanzar nuevas metas.
- Enseña qué hacer, cómo, cuándo y por qué, ayuda a controlar la impulsividad

- Comparte las experiencias de aprendizaje con los alumnos: discusión reflexiva, fomento de la empatía del grupo.
- Atiende las diferencias individuales.
- Desarrolla en los alumnos actitudes positivas: valores...

En este marco, las principales funciones que los docentes deben realizar hoy en día son las siguientes:

- Diagnosticar necesidades pedagógicas.
- Diagnosticar las necesidades de formación del colectivo de los estudiantes a los que se dirige la formación, teniendo en cuenta sus características y las exigencias legales y sociales.
- Preparar las clases y gestionar situaciones mediadoras del aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- Planificar cursos
- Diseño del currículum: objetivos, contenidos, actividades, recursos, evaluación. En algunos casos puede ser conveniente prever distintos niveles en el logro de los objetivos.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje (intervenciones educativas concretas, actividades)
- Preparar estrategias didácticas (series de actividades) que incluyan actividades motivadoras, significativas, colaborativas, globalizadoras y aplicativas. Deben promover los aprendizajes que se pretenden y contribuir al desarrollo de la personal y social de los estudiantes.
- Encaminar a los estudiantes hacia el aprendizaje autónomo y promover la utilización autónoma de los conocimientos adquiridos, con lo que aumentará su motivación al descubrir su aplicabilidad
- Diseñar entornos de aprendizaje que consideren la utilización (contextualizada e integrada en el currículum) de los medios de comunicación y los nuevos instrumentos informáticos y telemáticos (TIC), aprovechando su valor informativo, comunicativo y motivador. Así preparará oportunidades de aprendizaje para sus alumnos.
- Aprovechar múltiples recursos y las aportaciones didácticas que pueden proporcionar sus distintos códigos y lenguajes.

- Considerar la posibilidad de ofrecer a los estudiantes diversas actividades que puedan conducir al logro de los objetivos (para facilitar el tratamiento de la diversidad mediante diversas alternativas e itinerarios)

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

El aumento de los padres solteros o los divorcios son los signos de un matrimonio fundado cada vez más en la libre unión de la pareja conyugal lo que ha significado para la familia actual una profunda reflexión sobre los modelos de género hombre/mujer (Murga, 2001).

Algunos fenómenos sociales contemporáneos, como las migraciones, han perturbado la comunicación familiar o han aumentado el número de hogares monoparentales. Lo anterior afecta directamente a los hijos, ya que es la familia quien colabora en la construcción del yo personal de sus miembros, pues todo lo vivido en el ambiente familiar ejerce su influencia para la identidad personal.

La familia es un sistema interrelacionado entre sí, donde cada uno de sus miembros se ven afectados por pertenecer a este grupo cuyo comportamiento cambia cuando alguno de sus elementos lo deja o llega uno nuevo. En una familia tanto el padre influye en la esposa y ésta a la vez en el hijo y el hijo en el padre y así sucesivamente en continua danza familiar.

Esta concepción de la familia como sistema, aporta mucho en relación con la causalidad de los problemas familiares, los cuales tradicionalmente se han visto de una manera lineal (causa- efecto). El ambiente familiar no es fruto de la casualidad ni de la suerte. Es consecuencia de las aportaciones de todos los que forman la familia y especialmente de los padres. Los que integran la familia crean el ambiente y pueden modificarlo y de la misma manera, el ambiente familiar debe tener la capacidad de modificar las conductas erróneas de nuestros hijos y de potenciar al máximo aquellas que se consideran correctas.

La familia es la institución responsable de la educación de sus miembros más jóvenes, por lo que la institución educativa no puede suplantar ni sustituir la responsabilidad de los padres en cuanto a la formación de valores y buenos hábitos de los jóvenes.

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

Las corrientes pedagógicas actuales de tipo socio-constructivista y las nuevas posibilidades simbólicas, comunicativas, didácticas, organizativas y para el proceso de la información que abren las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, no solo propician un cambio en los tradicionales papeles docentes sino que también los estudiantes se deben enfrentar al uso de nuevas técnicas y pautas de actuación. Así, y en consonancia con las nuevas competencias que deben adquirir actualmente el rol que se espera que desarrollen los estudiantes en los procesos de enseñanza y aprendizaje viene determinado por los siguientes aspectos:

- Usar las TIC para procesar la información y como instrumento cognitivo que puede liberarle de determinados trabajos de rutina y potenciar sus procesos mentales.
- Aprovechar las nuevas fuentes de información y recursos. Deben utilizar la información y los nuevos recursos para el aprendizaje que ofrecen los "mass media" y las nuevas tecnologías (internet, CD, DVD, etc.), desarrollando estrategias de exploración, búsqueda sistemática, almacenamiento, estructuración y tratamiento (análisis, síntesis, etc.), valoración y aplicación de la información.
- Aprender en la red y aprovechar los nuevos entornos virtuales de aprendizaje, que en algunos casos son gratuitos, para la formación.
- Buscar causas y efectos, y saber relacionarlas. Investigar, elaborar y verificar hipótesis y aplicar estrategias de ensayo-error en la resolución de los problemas y en la construcción de los propios aprendizajes.
- Estar motivado y perseverar, es decir trabajar con intensidad y de manera continuada desarrollando la autoestima, el afán de superación y la perseverancia ante las frustraciones.
- Actuar con autonomía, teniendo iniciativa para tomar decisiones y aceptando la incertidumbre y la ambigüedad.
- Responsabilizarse del aprendizaje y auto dirigirlo, elaborando estrategias acordes con los propios estilos cognitivos que consideren el posible uso de diversas técnicas de estudio y materiales didácticos. Conocer y asumir los posibles riesgos (tiempo de dedicación necesario, materiales que deben conseguirse) que impliquen las decisiones que se tomen.

- Aceptar orientaciones del profesor. Interactuar con el profesor y atender sus indicaciones: tareas, orientaciones, ayudas, etc.
- Utilizar diversas técnicas de aprendizaje: repetitivas (memorizar, copiar, recitar); elaborativas (relacionar la nueva información con la anterior, subrayar, resumir, esquematizar, elaborar diagramas y mapas conceptuales); exploratorias (explorar, experimentar, verificar hipótesis, ensayo-error) y regulativas o metacognitivas (analizar y reflexionar sobre los propios procesos cognitivos).
- Trabajar de manera individual y colaborativa. Alternar el trabajo individual con el trabajo grupal. Interactuar con otros compañeros, compartir preguntas y opiniones, tanto presencialmente como por Internet así como valorar y respetar ideas ajenas.
- Pensar críticamente, es decir actuar con pensamiento crítico y reflexivo. Practicar la metacognición y la autoevaluación permanente.
- Ser creativo y estar abierto al cambio y a nuevas ideas para adaptarse al medio y buscar nuevas soluciones a los problemas. Crear y diseñar materiales.

Con una adecuada alfabetización digital y aprovechando las posibilidades de las TIC, aumentarán las actividades de aprendizaje que los estudiantes podrán realizar fuera de la clase, tanto en otras dependencias del centro (salas multiuso, biblioteca, etc) como en otros entornos ciudadanos y en el ámbito doméstico. Por otra parte, el profesorado podrá aprovechar los conocimientos que los estudiantes adquieren por su cuenta, y que en algunos casos pueden ser superiores al del profesor (por ejemplo ante el manejo de determinados programas informáticos, dándoles oportunidades para que compartan lo que saben con los demás alumnos.

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

La educación tiene dos componentes esenciales, la enseñanza y el aprendizaje. Hasta el momento las instituciones educativas han enfatizado los aspectos ligados a la enseñanza en desmedro de aquellos ligados al aprendizaje. Este desequilibrio proviene, tal vez, de las dificultades propias de la incorporación de las nuevas ciencias del aprendizaje en el terreno educativo (Prot, 2004).

Los métodos de enseñanza pueden variar según las culturas y las sociedades pero la capacidad de aprender es universal y se extiende a toda la especie humana (Díaz & Hernández, 2002). Como ejemplo de lo anterior se puede señalar el aprendizaje de las



lenguas, ya que hay muchas lenguas y todos los niños son capaces de aprender cualquier lengua.

La psicolingüística es la ciencia que se ocupa, entre otras cosas, de la adquisición del lenguaje, pero ninguna madre necesita ser especialista para enseñar a hablar a su hijo. Las cosas se complican cuando queremos enseñar física o metafísica, en estos casos necesitamos a los expertos, a los docentes.

El estilo de aprendizaje del estudiante condiciona el estilo de enseñanza del profesor y de igual manera el estilo de enseñanza del profesor también influye en el estilo de aprendizaje del estudiante, siendo este factor uno de los más importantes a considerar cuando se diseña un programa de formación (Amat, 2000).

### **1.3 Cursos de formación**

Los cursos de formación implican la adquisición de conocimientos, actitudes y conductas frecuentemente asociadas a un campo profesional específico, como el de los abogados, médicos, educadores, enfermeras, trabajadores sociales, etc.

Las trayectorias laborales de los docentes revelan dos fenómenos característicos: muchos trabajan pocos años (mientras estudian otra carrera, hasta que dejan de trabajar), y muchos otros desarrollan una trayectoria laboral completa, desempeñándose en el sistema educativo durante varias décadas. Es en ellos en quienes debe centrarse la formación postoficial, mediante trayectos de formación que, como mínimo, acompañen y en lo posible promuevan, los diversos cambios en la trayectoria laboral.

La década pasada acumula ejemplos de enfoques parciales del problema de la formación: transformar los planes de estudio sin afectar la organización de la institución formadora, definir requisitos para acreditar a las instituciones sin modificar las condiciones institucionales, ni las modalidades de acceso al cargo y de trabajo de quienes forman a los docentes; acciones de capacitación a las que asisten los docentes en solitario y que no afectan su trabajo en la escuela ni atienden los problemas de la escuela como tal.

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

En el mundo contemporáneo el campo profesional está en permanente y vertiginoso cambio, lo que provoca que los conocimientos y destrezas se vuelvan obsoletos en pocos años. El profesionista de la educación, sea éste profesor, investigador o administrador, pierde toda posibilidad de creación y de ejercicio crítico de su profesión si reduce sus actividades al cumplimiento burocrático y rutinario de su función (Alanís, 2007). De lo señalado anteriormente se puede inferir que el docente no debe dejar de estudiar y actualizarse, ya que no basta que un docente explique el tema y mande deber a sus estudiantes, sino que se exige también a los estudiantes las competencias que el profesor desarrolló en ellos.

La capacitación se instala como mediadora entre la situación real y la deseable. Se entiende como la suplencia de la debilidad profesional y formativa, ya sea por déficit en su formación inicial o por un mandato de cambio de la práctica de la enseñanza (Huberman, 1999).

La necesidad de la formación docente nace de tres posibles iniciativas. Por una parte, la del docente que tiene un interés particular en actualizar y profundizar la epistemología de su propia área de conocimiento y que también puede sentir la necesidad de ésa formación en función de los cambios curriculares que se han producido en el sistema educativo. Asimismo, puede demandar formación para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el contexto aula.

El profesorado cree que es objeto de formación en cuanto que tiene problemas, déficit y carencias, y las instituciones dedicadas a la formación les sugieren actividades que tratan de cubrir estas carencias. Un proyecto de formación no surge de manera casual, sino de un propósito renovador. Supone un trabajo sistemático de análisis, discusión, crítica y decisión a partir de la realidad y de la experiencia personal y grupal.

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

La capacitación docente redundará en beneficios tanto para el propio docente, así como para los estudiantes y la sociedad en general. El implementar cursos de formación desde luego va a tener ventajas como producto de la formación y desde luego también está sujeto a inconvenientes. Entre las ventajas más representativas se puede mencionar las siguientes:

- Los procesos de capacitación apuntan al desarrollo de la institución educativa y también del docente.
- El clima organizacional dentro de la institución educativa mejora, traduciéndose en mejores relaciones personales y profesionales.
- Los docentes se tornan más proclives al cambio y a la innovación, ampliando el horizonte de su creatividad, y así descartan prácticas pedagógicas obsoletas e ineficaces.
- Se produce una reducción del ausentismo de los docentes, así como de atrasos de los mismos.
- La autoestima de los docentes mejora, ya que se les provee de las herramientas necesarias para llevar a cabo su práctica docente de manera más significativa para ellos mismos así como para sus estudiantes, logrando así mejores resultados en los procesos de aprendizaje.
- Los estudiantes son los beneficiarios directos de un programa de capacitación docente, ya que pueden vivenciar el cambio de viejas prácticas pedagógicas por nuevas, percibiendo que sus clases son más dinámicas, participativas y significativas, en donde los estudiantes son los protagonistas de su aprendizaje.

Al considerar los inconvenientes que podría generar la capacitación se puede anotar las siguientes:

- Algunas instituciones consideran la capacitación como un gasto, cuando en verdad deberían considerarla como una inversión ya que la capacitación redundaría en beneficios para los docentes y por ende para la propia institución.
- El proceso de capacitación demanda un esfuerzo adicional de tiempo y estudio para los docentes, por lo que algunos docentes que son reacios al cambio podrían generar un ambiente de malestar en el resto de sus compañeros.

En general los procesos de capacitación siempre traen más ventajas y beneficios que inconvenientes o problemas, por lo que las instituciones educativas ya sean públicas o privadas deben siempre buscar espacios de capacitación para sus docentes.

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

Al diseñar un curso de formación primero hay que verificar que la capacitación sea realmente necesaria para mejorar el desempeño docente. Se debe recolectar información acerca del tipo de docentes para quien se diseñará el curso y el ambiente típico de trabajo para este tipo de docente. Del mismo modo se debe reunir

información sobre los docentes que incluya el nivel actual de conocimientos, habilidades y desempeño, categoría y descripción del cargo, motivación e incentivos para participar en la capacitación.

Un plan de capacitación bien desarrollado es la base para que un curso tenga éxito. Los tres componentes más comunes de un plan de capacitación son el programa del curso, el cronograma y el esquema o mapa. El programa del curso contiene la información básica sobre el contenido, por ejemplo: descripción, meta, objetivos de aprendizaje, criterios de selección de los participantes, criterios de evaluación, sugerencias para apoyar al docente antes, durante y después de la capacitación.

El cronograma del curso indica el número de días de capacitación y consiste en una descripción día a día de las actividades generales del curso, tales como: ponencias, ejercicios, parte práctica, evaluaciones de conocimientos y habilidades. En cuanto al esquema del curso o mapa, éste indica cómo debe llevar a cabo el instructor cada sesión del cronograma, incluidas las actividades y ejercicios para apoyar al participante durante y después de la capacitación. Si se imparte el mismo curso en diferentes lugares y con distintos instructores, el esquema del curso servirá para garantizar que la capacitación se imparta en forma estándar cada vez.

Cuando se planea una capacitación basada en la competencia, debe dedicarse más tiempo al aprendizaje de experiencias y a la práctica, más bien que a las charlas. Aproximadamente el treinta por ciento del tiempo debe ser para dar información y el 70% para utilizar la información y aplicar las nuevas habilidades. Cuando se desarrolla un plan detallado de capacitación, los instructores deben establecer las veces que deben practicarse las tareas claves para asegurar un nivel básico de competencia.

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

Existe el criterio erróneo, especialmente por parte de directivos, de creer que la formación per se va a solucionar todos los males y problemas que aquejan a la institución educativa. El desempeño de una institución educativa va más allá del simple hecho de la capacitación, ya que la eficiencia de una institución educativa es producto de diversos factores, entre los que se puede mencionar: políticas académico-administrativas, curriculum, recursos, alumnos y también de los maestros y su preparación.

La capacitación, si es efectiva, garantiza que el docente sabe cómo desempeñar su tarea y tiene las habilidades necesarias para ello, pero su desempeño estará relacionado con los procedimientos académicos y las exigencias de su área de trabajo.

De poco sirve que se haya capacitado a un profesor, si en su área de trabajo no se le pide que aplique lo aprendido, bien sea por desconocimiento de sus superiores o porque la práctica educativa no corresponde con la capacitación. Hay ambientes académicos que no facilitan la incorporación de mejoras en el desempeño docente, son más producto de la iniciativa y responsabilidad del maestro, que del sistema académico vigente.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo es necesario resaltar la institución educativa donde se llevó a cabo la investigación de campo, en este caso el Colegio Particular Mixto Interandino, el mismo que se encuentra ubicado en el centro histórico de la ciudad de Quito, específicamente en la calle Chile 860, entre Flores y Montufar. El colegio funciona en una casa colonial antigua que es arrendada, que ha soportado el paso del tiempo y que ha dejado huella en su estructura, ya que por falta de un adecuado mantenimiento luce deteriorada.

El Colegio Particular Mixto Interandino inició sus actividades en el año de 1980, empezando a laborar en la sección matutina, para luego extenderse a la sección vespertina y nocturna. En sus comienzos fue fundado por un socio, quien en 1990 vendió sus acciones y derechos a cinco profesores que laboraban en la misma institución, los mismos que estuvieron a cargo de la institución hasta el año 1994 en donde dos de los socios se separaron para establecer su propio colegio, quedando el colegio Interandino a cargo de los tres socios restantes hasta el año 2011. En el año 2011 toman la posta tres socios diferentes, los mismos que en la actualidad tratan de sacar a flote al plantel.

Esta institución tuvo su apogeo a mediados de la década de los noventa, período en el cual también crearon un instituto técnico superior de computación. A mediados de la década del año 2000 cierran el instituto técnico superior, también dejan de contar con la sección nocturna del colegio, y paulatinamente va decreciendo el número de estudiantes, lo que aceleró la transición de socios en el año 2001. En la actualidad los socios que tienen a su cargo el manejo del colegio Interandino tiene delante de ellos grandes retos y un considerable volumen de trabajo para poder sacar adelante a ésta institución educativa.

El colegio Interandino en sus comienzos ofertó el bachillerato en contabilidad, con el paso de los años implementó el bachillerato en ciencias sociales y el bachillerato en informática. En el presente el colegio Interandino oferta el bachillerato en contabilidad y el bachillerato en informática.

## 2.2 Participantes

En la presente investigación tuve la importante colaboración de la rectora del Colegio Particular Mixto Interandino y el inspector general de la institución. Con su apertura y don de gentes me dieron las facilidades para aplicar las encuestas a los profesores que laboran en la misma, que incluyendo a la Sra. Rectora y al Sr. Inspector General, ya que también imparten la docencia en la institución, conforman un total de diez docentes que laboran en este centro educativo, constituyéndose los diez docentes en la población de la presente investigación.

Tabla N° 1

2.1 Género		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	4	40.0
Femenino	6	60.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

En cuanto a la información general de los participantes en el cuestionario, (tabla N°1) el 40% de la población son hombres, y el 60% son mujeres, algo que predomina a nivel general en el campo educativo el hecho que las mujeres constituyen la mayoría de la población docente.

Tabla N° 2

2.2 Edad		
	Frecuencia	Porcentaje
De 20 - 30 años	4	40.0
De 31 - 40 años	3	30.0
De 41 - 50 años	3	30.0
De 51 - 60 años	0	0.0
De 61 - 70 años	0	0.0
Más de 71 años	0	.0
No Contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Respecto a la edad de la población (tabla N° 2), el 40% está en el rango de entre 20 y 30 años, el 30% fluctúa entre los 31 y 40 años y el 30% restante está comprendido



entre los 41 a 50 años. En términos generales se puede apreciar que los docentes son jóvenes.

Tabla N° 3

<b>2.3 Estado Civil</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	50.0
Casado	3	30.0
Viudo	0	0.0
Divorciado	2	20.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Refiriéndonos al estado civil de los encuestados (tabla N°3), el 50% son solteros, el 30% casados y un 20% son divorciados.

## **2.3 Recursos**

### **2.3.1 Talento humano.**

Se contó con la participación del siguiente talento humano

- Autoridades del colegio Interandino
- Profesores del colegio Interandino

### **2.3.2 Materiales.**

Para poder ejecutar la presente investigación fue necesario contar con los siguientes recursos materiales:

- Fotocopias de cuestionario
- Computadora
- Libros
- Cámara fotográfica
- Impresora
- Esferos
- Hojas de papel bond

- Carpetas

### **2.3.3 Económicos.**

Fue necesario contar con recursos económicos para cubrir los gastos de transportación hasta el colegio, material de oficina, impresión del documento, y espiralado del informe.

## **2.4 Diseño y métodos de investigación**

### **2.4.1 Diseño de la investigación.**

El presente trabajo es de tipo descriptivo y exploratorio y tiene como objetivo principal determinar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, por lo que se debe analizar los datos obtenidos a través de los cuestionarios para tener una validez estadística de los resultados a través de la aplicación de la estadística descriptiva. Tomando en cuenta que se pudo aplicar el cuestionario al total de la población de docentes, objeto de la presente investigación es factible tener datos de carácter veraz y fidedigno que asegurará un resultado certero, además del hecho de aplicar variables discretas de orden cuantitativo y cualitativo.

### **2.4.2 Métodos de investigación.**

Los métodos aplicados en la presente investigación están basados en un enfoque investigativo cualitativo y cuantitativo, además de descriptivo y exploratorio.

Es cualitativo porque permite explicar y diagnosticar la capacitación docente en el Colegio Particular Mixto Interandino para determinar las necesidades de formación de los docentes de dicho colegio, así como para implementar alternativas de capacitación docente en la institución.

Es cuantitativo ya que a través de los valores obtenidos en las encuestas se pueden establecer porcentajes en el diagnóstico de necesidades de formación docente y sobre la base de los datos de las encuestas hacer un análisis comparativo.

## **2.5 Técnicas e instrumentos de investigación**

### **2.5.1 Técnicas de investigación.**

Las técnicas e instrumentos empleados en este trabajo simplifican los procesos de comprensión y síntesis de la información referente al diagnóstico de las necesidades de formación docente de bachillerato.

Las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron:

- La lectura: como método que permite el análisis pormenorizado de la información con el fin de seleccionar conceptos y referencias que aporten significativamente a la investigación.
- Mapas conceptuales y organizadores gráficos: como métodos que permiten la comprensión y estructuración sintetizada de los aportes teóricos utilizados en la investigación.
- La encuesta: método que permite el acercamiento directo con la información y los sujetos de investigación, mediante interrogantes concretas, que abordan la problemática motivo de este estudio.

### **2.5.2 Instrumentos de investigación.**

- Cuestionario de necesidades de formación docente de bachillerato que fue proporcionado por el Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja (Anexo 2), el mismo que abarca los siguientes aspectos relativos a la formación docente: formación docente, cursos y capacitaciones, aspectos sobre la institución educativa donde laboran y lo relacionado a su práctica pedagógica.
- Sistematización de los datos: para la tabulación de los datos se utilizó la plantilla Excel (xls.) y sus utilitarios compatibles con los sistemas operativos vigentes.

## **2.6 Procedimiento**

La presente investigación adquirió el siguiente modelo de proceso y cronología:

El primer paso fue determinar los posibles colegios donde podría llevarse a cabo la presente investigación, tomando en cuenta la factibilidad logística por parte del

investigador, se procedió a llevar a cabo una breve entrevista con las autoridades de los potenciales planteles, teniendo la mejor acogida y apertura para llevar a cabo la investigación en el Colegio Particular Mixto Interandino, donde su Rectora otorgó la autorización respectiva (Anexo 1).

Luego se procedió a la aplicación de las encuestas en una fecha que fue acordada con una semana de anticipación, en donde se procedió a explicar a los diez docentes del colegio los aspectos relativos a la capacitación docente que contemplaba el instrumento de las encuestas. Los docentes fueron cooperativos y receptivos al instrumento de investigación (Anexo 3).

Posteriormente se realizó la codificación de las encuestas llenadas por los docentes del colegio, a través de la elaboración de las correspondientes tablas estadísticas y una representación gráfica de cada tabla para una mejor comprensión de los resultados obtenidos.

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

Luego de aplicado el cuestionario de necesidades de formación de docentes de bachillerato, el mismo que fue proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja, se presentan los resultados obtenidos en el Colegio Particular Mixto Interandino, que se encuentra localizado en la provincia de Pichincha , cantón Quito. El colegio está situado en la parroquia urbana de San Marcos, en la calle Chile # OE1-64, entre las calles Flores y Montufar, en el centro colonial de la ciudad de Quito. El Colegio Interandino es pequeño y tiene alrededor de sesenta y cinco estudiantes en los distintos paralelos y oferta el bachillerato técnico de contabilidad y el bachillerato técnico de informática. Su plantilla docente consta de diez profesionales, quienes colaboraron respondiendo los ítems del cuestionario materia del presente análisis, constituyéndose así en el total de la población estudiada.

### **3.1 Necesidades formativas**

La capacitación docente surge como una necesidad o una búsqueda de respuestas a las interrogantes que plantea la sociedad actual, siendo la capacitación la mediadora entre la situación real y la deseable (Huberman, 1999). Sobre la base de la identificación de necesidades de formación se puede desarrollar o implementar un programa formativo para alcanzar los resultados deseados en el proceso de enseñanza-aprendizaje a través del desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias en los docentes.

El proceso de identificación de las necesidades formativas debe ser llevado a cabo de una manera imparcial y objetiva, evitando caer en sesgos que dejen de lado factores medulares que inciden directamente en la determinación de vacíos, deficiencias y problemas, ya sea en los procesos formativos de los profesionales o en la práctica profesional propiamente dicha.

En suma la correcta identificación de necesidades formativas permite corregir en los docentes deficiencias que impiden conseguir el desempeño deseado en el ámbito educativo y de esta manera optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Tabla N° 4

**3.2.1. Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo**

	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación (diferentes menciones)	8	80.0
Doctor en Educación	0	0.0
Psicólogo educativo	0	0.0
Psicopedagogo	0	.0
Otra ámbito	0	0.0
No contesta	2	20.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

En lo relacionado específicamente a necesidades formativas de los docentes se obtienen los siguientes resultados (tabla N° 4), el 80% de los docentes tienen el título de licenciatura en ciencias de la educación y el 20% restante no contesta al requerimiento. Tomando en cuenta las políticas actuales de educación en nuestro país y el deseo del actual gobierno de mejorar sustancialmente la educación es importante que los docentes en ejercicio posean una formación especializada en el campo educativo, caso contrario deberían buscar los medios para obtener esa experticia en educación.

Tabla N° 5

**3.2.2. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0.0
Arquitecto	0	.0
Contador	0	0.0
Abogado	1	10.0
Economista	0	0.0
Médico	0	.0
Veterinario	0	.0
Otras profesiones	0	0.0
No contesta	9	90.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Sólo un 10% de los docentes tiene titulación en otra profesión que no es la docencia (tabla N°5), mientras que el 90% restante tiene su titulación en el campo de la

educación. En este caso en concreto el docente tiene la profesión de abogado, y tomando en cuenta esa puntualización es de esperarse que el profesional en abogacía adquiera los conocimientos necesarios en pedagogía para transmitir de mejor manera su conocimiento.

Tabla N° 6

3.3 Si posee titulación de postgrado, ésta tiene relación con:		
	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	0	0.0
Otros ámbitos	0	0.0
No contesta	10	100.0
Total		100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Ninguno de los docentes de la institución posee titulación de cuarto nivel (tabla N° 6) ya sea en el ámbito educativo u otros ámbitos. Es altamente beneficioso para una institución educativa el contar con personal calificado profesionalmente y académicamente, pues esto permite elevar los estándares de calidad y eficiencia. Además el hecho de que existan profesionales de tercer nivel en la institución, motiva al resto de docentes a también buscar la capacitación y la formación de cuarto nivel.

Tabla N° 7

3.4 Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	70.0
No	1	10.0
No contesta	2	20.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Ante la inquietud de seguir la titulación de cuarto nivel, al 70% de los docentes del Colegio Interandino les resulta atractivo el acceder a un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel (tabla N° 7), sin embargo al 10% no le resulta atractiva la propuesta y el 20% no responde a la inquietud. Sería ideal que la institución educativa busque una manera de incentivar al 70% de docentes que sí



están interesados en cursar la titulación de cuarto nivel, ya sea a través de una contribución económica así como de dar facilidades en cuanto a horarios de trabajo, ya que a futuro la institución podría ser la directamente beneficiaria de esa decisión.

Tabla N° 8

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

	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	4	18.18
Altos costos de los cursos o capacitaciones	5	22.73
Falta de información	5	22.73
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	4	18.18
Falta de temas acordes con su preferencia	3	13.64
No es de su interés la capacitación profesional	1	4.55
Aparición de nuevas tecnologías	0	0.00
Falta de cualificación profesional	0	0.00
Necesidades de capacitación continua y permanente	0	0.00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.00
Requerimientos personales	0	0.00
Total	22	100

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Los obstáculos que tienen los docentes para acceder a la capacitación (tabla N° 8) son primordialmente el 22.73% altos costos de los cursos o capacitaciones y falta de información. El 18.18 % aduce a la falta de tiempo, y a la falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución. El 13.64 aduce falta de temas acorde a su preferencia y el 4.55% restante no está interesado en la capacitación profesional.

Considerando en primer lugar el obstáculo que tiene mayor peso que es aquel de los altos costos de los cursos o capacitaciones, una forma de contrarrestar este limitante podría ser que la institución contribuya con un porcentaje de la misma y el docente no pague el valor en su totalidad. Por otro lado la falta de información respecto a capacitaciones que aducen los docentes, una forma de solucionar ese factor es el buscar convenios ya sea a través del Ministerio de Educación del Ecuador o a través de instituciones que brinden capacitación en las distintas áreas de conocimiento, siendo el colegio el vínculo que transmita a sus docentes esa información.

Tabla N° 9

**4.7. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
La relación del cursos con la actividad docente	8	33.33
El prestigio del ponente	2	8.33
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorece mi ascenso profesional	4	16.66
La facilidad de horarios	2	8.33
Lugar donde se realiza el evento	0	0
Me gusta capacitarme	8	33.33
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Los motivos que llevan a los docentes a capacitarse (tabla N° 9), en primera instancia el 33.33% lo hace por la relación del curso con la actividad docente y porque les gusta la capacitación. El 16.66% se capacita porque favorece a su ascenso profesional. El 8.33% se capacita por el prestigio del ponente y por la facilidad de horarios.

Para que la formación consiga los objetivos pretendidos es imprescindible considerar la formación como un proceso de comunicación en el que tiene tanta relevancia el “cómo” se desarrolla el programa, como el “qué” o contenido de los temas del mismo. De igual manera es importante delimitar los objetivos que se pretende alcanzar con el curso, por lo que los objetivos deben ser definidos, alcanzables y evaluados antes, durante y después del proceso de formación.

Un elemento extremadamente positivo es que al 33.33% de los docentes les gusta capacitarse, ese es un factor que la institución debe explotar y contagiar al resto del personal docente de esa predisposición a la formación docente.

Tabla N° 10

**4.8. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	6	25
Falta de cualificación profesional	3	12.5
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	12.5
Actualización de leyes y reglamentos	7	29.17
Requerimientos personales	5	20.83
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

De acuerdo a la concepción de los docentes encuestados los motivos por los que se imparten los cursos o capacitaciones (tabla N° 10), son en un 29.17% debido a actualización de leyes y reglamentos, el 20.83% por requerimientos personales, el 25% por aparición de nuevas tecnologías, y el 12.5% por falta de cualificación profesional y necesidades de capacitación continua y permanente.

Se podría interpretar que al referirse a actualización de leyes y reglamentos, los docentes buscan estar informados en cuanto a la normativa legal que rige su actividad, así como saber sus derechos y obligaciones. El segundo motivo considerado para los cursos o capacitaciones por parte de los docentes es la aparición de nuevas tecnologías, lo que indica su interés por incorporarlas a su proceso de enseñanza.

### **3.2 Análisis de la formación**

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

Los profesionales de la educación deberían tener como una constante la capacitación, debido al hecho que la sociedad del conocimiento y las tecnologías de la información avanzan cada día a un ritmo vertiginoso y a ese mismo ritmo el conocimiento avanza, y como resultado mucho del conocimiento que los docentes aún utilizan en sus aulas de clase se encuentra obsoleto o en desuso. Por otra parte la sociedad exige al docente una mejor preparación académica, es así que en el presente los títulos de tercer nivel tales como licenciaturas o ingenierías ya no bastan como parte del currículo profesional, lo que ha obligado a un gran número de profesionales a buscar

la titulación de cuarto nivel en mención de maestrías o un grado superior como el de PHD. No obstante factores económicos, laborales, familiares o de disponibilidad de tiempo para el estudio, limitan a muchos docentes a continuar sus estudios de cuarto nivel, por lo que otros cursos de capacitación de menor tiempo que las maestrías o doctorados pueden en alguna medida ayudar al mejor desempeño docente.

Tabla N° 11

<b>3.1 Señale el nivel más alto de formación académica que posee</b>				
<b>Nivel de Educación</b>	<b>Genero</b>			
	<b>Femenino</b>		<b>Masculino</b>	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	0	0.0	0	0.0
Nivel técnico o tecnológico superior Lic, Ing. Eco, Arq, etc (3er nivel)	0	0.0	2	50.0
Especialista (4to nivel)	6	100.0	2	50.0
Maestría (4° nivel)	0	0.0	0	0.0
PHD (4° nivel)	0	.0	0	.0
Otro Nivel	0	0.0	0	0.0
No contesta	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100.0</b>	<b>4</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

El nivel más alto de formación académica de los docentes del colegio Interandino se halla distribuido de la siguiente manera (tabla N° 11), el 100% de las mujeres posee un título de tercer nivel, el 50% de los hombres tiene título de tercer nivel y el restante 50% de los hombres tiene un título de nivel técnico o tecnológico. Es recomendable que los docentes que poseen título técnico o tecnológico continúen sus estudios de tercer nivel para incrementar su conocimiento académico así como pedagógico.

Tabla N° 12

3.4.1 En que le gustaría capacitarse		
	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	8	80.0
PhD	0	0.0
No contesta	2	20.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

En lo que tiene que ver a los deseos de capacitarse que tienen los docentes del Colegio Interandino (tabla N° 12), al 80% de los encuestados le gustaría seguir la titulación de cuarto nivel en la nominación de maestría, mientras que el 20% se abstiene de contestar. Es alentador que el ochenta por ciento de los docentes se inclinen por elevar su preparación académica a través de la obtención de una maestría, lo que indudablemente aumentará su preparación y conocimiento académico y la calidad de la educación en la institución educativa también se verá beneficiada.

Tabla N° 13

4.3 Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos		
	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100.0
No	0	0.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Para el 100% de los docentes del Colegio es importante el seguirse capacitando en temas educativos (tabla N° 13), sin duda están conscientes que la capacitación en materias educativas es vital para su crecimiento profesional. Resulta gratificante el compromiso de todos los docentes de la institución al estar interesados en capacitarse dentro del ámbito educativo, lo que indica que están conscientes de la necesidad de mejorar sus prácticas pedagógicas.

Tabla N° 14

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación		
	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	3	30.00
Semipresencial	4	40.00
A distancia	0	0.00
Virtual-Internet	3	30.00
Presencial y Semipresencial	0	0.00
Semipresencial y Distancia	0	0.00
Distancia y Virtual	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

En lo concerniente a la forma en que les gustaría capacitarse a los docentes de la institución (tabla N° 14), el 30% prefiere hacerlo de manera presencial, el 40% opta por la modalidad semipresencial, y el restante 30% prefiere realizarlo por la vía virtual-internet. Como se puede apreciar las elecciones son variadas y sin duda responden a la disponibilidad de tiempo de los encuestados así como a los estilos de aprendizaje que cada modalidad conlleva. Al ser el factor tiempo un limitante ya sea por las ocupaciones profesionales o familiares, los docentes ven como una alternativa valedera la capacitación semipresencial

Tabla N° 15

4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en qué horarios le gustaría capacitarse		
	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	6	60.0
Fines de semana	2	20.0
No contesta	2	20.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Ante la pregunta si los docentes desean recibir capacitación de lunes a viernes, un sesenta por ciento de los mismos se inclina por esta opción, sin duda quienes respondieron de esa manera son aquellos docentes que prefieren el acompañamiento presencial durante la formación, ya que se sienten más motivados y respaldados al contar con un mentor que absuelva alguna duda o dificultad en la materia de estudio,

sin embargo esos docentes podrían encontrar dificultad al estudiar en la modalidad a distancia, quizá por falta de autodisciplina para realizar el trabajo autónomo que esta modalidad demanda.

Por otra parte los docentes que prefieren capacitarse los fines de semana suman el veinte por ciento, quizá motivados por la falta de tiempo en los días laborables, consideran una buena alternativa el restarle unas horas de ocio al fin de semana para dedicarlas a la capacitación y el crecimiento profesional. El restante 20% no responde a la pregunta planteada, en parte quizá debido a su falta de interés por capacitarse.

Tabla N° 16

4.5 En que temáticas le gustaría capacitarse:		
	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	4	11.43
Teorías del aprendizaje	2	5.71
Valores y Educación	3	8.57
Gerencia/Gestión educativa	3	8.57
Psicopedagogía	1	2.86
Métodos y recursos didácticos	3	8.57
Diseño y recursos didácticos	1	2.86
Evaluación del aprendizaje	1	2.86
Políticas educativas para la administración	2	5.71
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	14.29
Formación en temas de mi especialidad	3	8.57
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	4	11.43
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	8.57
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Las temáticas de capacitación que más llaman la atención a los docentes (tabla N° 16), son en primer lugar los temas relacionados con la materia a su cargo el 14.29%, luego con el 11.43% pedagogía y nuevas tecnologías aplicadas a la educación. Con un 8.57% los docentes están interesados en capacitación en valores y educación; gerencia/gestión educativa; métodos y recursos didácticos; formación en temas de su especialidad; diseño, seguimiento y evaluación de proyectos. Al 5.71% le interesa

teorías del aprendizaje, así como políticas educativas para la administración. Finalmente al 2.86% le interesa capacitarse en psicopedagogía; diseño y recursos didácticos; y evaluación del aprendizaje.

Es plausible el hecho que los docentes están motivados en primera instancia en capacitarse en la materia que ellos enseñan, lo que refleja sus deseos de mejorar y ampliar su conocimiento para posteriormente transmitírselos a sus estudiantes. En segunda instancia y con el mismo porcentaje, los docentes indican su deseo de mejorar sus prácticas pedagógicas así como el adquirir destrezas en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, todo ello para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla N° 17

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

	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0.0
Aspectos técnico/prácticos	4	40.0
Ambos	6	60.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

En lo concerniente a los aspectos que los docentes consideran importantes en el desarrollo de un curso o capacitación (tabla N° 17), el 40% se pronuncia por los aspectos técnico/prácticos, mientras el 60% se inclina tanto por los aspectos teóricos así como los técnico/prácticos. Un dato que lleva a la reflexión es que ningún docente opta por las capacitaciones que son exclusivamente teóricas, lo que debe siempre guiar a la institución a buscar capacitaciones que tengan un sustento teórico pero que den mayor relevancia al sentido práctico para que sean aplicadas en clase.

Lastimosamente las décadas pasadas se caracterizaron por una educación extremadamente teórica e enciclopédica, que arrojó al mercado laboral profesionales que tuvieron serias dificultades al momento de llevar a la práctica el ingente conocimiento teórico asimilado en las aulas de la escuela, colegio y universidad, lo que en muchos casos limitó y coartó la creatividad, el ingenio y la innovación.



### 3.2.2 La organización y la formación.

La institución educativa al constituirse en una estructura de orden social está encaminada a lograr metas, las mismas que se obtienen a través del talento humano, es decir el cuerpo docente y el personal administrativo.

Las metas que posee la institución educativa están plasmadas en su misión, la misma que debe tender a satisfacer la necesidad de una comunidad dentro de un entorno. Sin lugar a duda lo que la comunidad busca es una educación de calidad para sus hijos, una educación que les permita mejorar su calidad de vida y les asegure oportunidades de trabajo en el futuro.

Tabla N° 18

2.3 Cargo que desempeña		
	Frecuencia	Porcentaje
Docente	10	100.0
Técnico docente	0	0.0
Docente con funciones administrativas	0	0.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Las instituciones educativas se caracterizan por tener personal docente, que adicionalmente a la función docente pueden llevar a cabo labores de gestión educativa tales como el ser coordinador, inspector, vicerrector, rector. En lo que al Colegio Interandino se refiere (tabla N° 18) el 100% de los encuestados llevan a cabo la labor docente. Cabe aclarar que la Rectora y el Inspector de la institución también llevan a cabo labores docentes en el plantel.

Lo ideal sería que una institución educativa cuente con personas especializadas en la gestión educativa y que dediquen su tiempo exclusivamente a esa función, ya que al tener que dedicarse también a funciones docentes, su tiempo queda fraccionado y aquello podría afectar a ambas tareas. Las instituciones públicas cuentan con gestores educativos que se dedican exclusivamente a esa función, sin embargo algunas instituciones educativas pequeñas de carácter privado se caracterizan por

tener personas con el rol docente y de gestor educativo al mismo tiempo, debido especialmente al factor costo.

Tabla N° 19

2.4 Tipo de relación laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	4	40.0
Nombramiento	3	30.0
Contratación ocasional	0	0.0
Reemplazo	0	.0
No contesta	3	30.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

La relación laboral que el cuerpo docente tiene con la institución (tabla N° 19) es el 40% se halla por contratación indefinida, el 30% tiene nombramiento, mientras que el restante 30% no responde a la interrogante.

Tabla N° 20

2.5 Tiempo de dedicación		
	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	4	40.0
Medio Tiempo	6	60.0
Por horas	0	0.0
No contesta	0	.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Guardando estrecha relación con la relación laboral se encuentra el tiempo de dedicación de los docentes (tabla N° 20), el 40% trabaja a tiempo completo mientras que el 60% trabaja a medio tiempo en el colegio. Esta característica es más visible en las instituciones de naturaleza privada, ya que en los colegios públicos a raíz de la promulgación de la Ley de Educación Intercultural los docentes dedican a sus instituciones ocho horas diarias, es decir son docentes a tiempo completo.

Tabla N° 21

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

	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10.0
No	9	90.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Adentrándonos más en el análisis de la formación de los docentes (tabla N°21), el 90% de los encuestados responde que el Colegio Interandino no ha propiciado cursos en los dos últimos años, mientras que el 10% afirma lo contrario. Es evidente que al ser un colegio pequeño y contar con recursos económicos limitados, la institución no ha propendido la capacitación docente, generando un círculo vicioso, ya que por un lado se ahorra el desembolso por concepto de capacitación, pero por otro lado no mejora el nivel de educación y por ende no capta nuevos estudiantes.

Tabla N°22

**5.2.2 Conoce si la institución está propiciando cursos o seminarios**

	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	20.0
No	8	80.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

De acuerdo a los encuestados (tabla N°22), sólo el 20% de los docentes conoce si la institución ofrece cursos de capacitación, por otro lado el 80% desconoce que la institución propicie cursos o seminarios. Este indicador nos muestra que la institución no maneja un buen flujo de comunicación con sus docentes, desde luego es un aspecto sobre el cual la institución debe trabajar ardua y constantemente, ya que la falta de información genera incertidumbre, malestar y rumores infundados.

Tabla N°23

5.2.1 Los cursos se realizan en función de:		
	Frecuencia	Porcentaje
Áreas de conocimiento	3	14.29
Necesidades de actualización curricular	6	28.57
Leyes y reglamentos	3	14.29
Asignaturas que usted imparte	4	19.05
Reforma curricular	3	14.29
Planificación y programación curricular	2	9.52
	21	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Tomando en consideración los parámetros para la realización de cursos (tabla N°23), el 28.57% escoge las necesidades de actualización curricular, el 19.05% considera las asignaturas que los docentes imparten, el 14.29% incluye las áreas de conocimiento, leyes y reglamentos y la reforma curricular; mientras que el restante 9.52% incluye la planificación y programación curricular.

Tabla N° 24

5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	10.0
Casi siempre	0	0.0
A veces	4	40.0
Rara vez	3	30.0
Nunca	2	20.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Los criterios son variados en lo que tiene que ver con la motivación y estímulo que dan los directivos de la institución a su personal docente para que se capaciten (tabla N° 24), el 10% afirma que siempre, el 20% dice que nunca, el 30% asegura que rara vez y el 40% dice que a veces.

### 3.2.3 La tarea educativa.

La labor educativa en el bachillerato no es nada fácil, ya que en la actualidad los docentes tienen que lidiar con nuevas formas de vivir, aprender y educarse, algo que en su educación inicial pudo haberse pasado por alto. El desarrollo de la tecnología, especialmente de la comunicación ha creado un entorno educativo y cultural que han diversificado las fuentes del saber y del conocimiento.

Los vientos de cambio que vivimos este último par de décadas exigen una redefinición de la tarea educativa, en donde el docente debe dejar de ser individualista y participe más activamente en el trabajo en equipo con sus colegas, a fin de crear nuevos ambientes de aprendizaje que involucren a los estudiantes y sean los estudiantes quienes construyan su propio conocimiento.

Tabla N° 25

#### 2.6 Las materias que imparte tiene relación con su formación

	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	90.0
No	0	0.0
No contesta	1	10.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Es importante que la tarea educativa de los docentes guarde relación con su formación profesional (tabla N° 25), es así que el 90% de los docentes responde de manera afirmativa a esta premisa y el 10% no contesta la pregunta.

Tabla N° 26

#### 2.7 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	Frecuencia	Porcentaje
Primero, Segundo y Tercer año	10	100.0
Primero y Segundo	0	0.0
Segundo y Tercero	0	0.0
Primero	0	0.00
Segundo	0	0.00
Tercero	0	0.00
Total		100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Por otra parte todos los docentes del Colegio Interandino imparten clase a primero, segundo y tercer año de bachillerato (tabla N° 26), lo que les lleva a estar más involucrados con las necesidades y problemas en el proceso de enseñanza y los requerimientos de capacitación.

#### Tabla N° 27

Los docentes evaluaron varios aspectos de la persona en el contexto formativo, dando una calificación entre 1 y 5, por lo que para efectos del presente análisis se considera la puntuación en la siguiente escala: 1 es baja, 2 es media baja, 3 es media, 4 es media alta y 5 es alta.

En el apartado de la persona en el contexto formativo (tabla N° 27), en la pregunta N° 3, que tiene que ver con el conocimiento de los aspectos relacionados con la psicología del estudiante, el 10% le otorga una puntuación media baja y el 30% le da una puntuación mediana, lo que nos lleva a inferir que este 40% de docentes no tiene un conocimiento sólido de la psicología del estudiante, lo que puede derivar en una errónea interpretación de la conducta de los estudiantes y su rendimiento en la institución educativa. Concatenado con el punto anterior, la pregunta N° 4 del cuestionario plantea si los docentes conocen la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...), a lo que el 40% le asigna una puntuación mediana de 3, algo a tomar en cuenta ya que si el docente ignora los estilos de aprendizaje que los estudiantes poseen éste no podrá adoptar estilos de enseñanza que explote el aprendizaje de sus pupilos. Tiene mucha importancia que el docente sepa identificar los distintos estilos de aprendizaje que sus estudiantes pueden tener ya que ese acercamiento podrá facilitar al docente el lograr mejores resultados con sus estudiantes.

Tabla N° 27

**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 mayor calificación y 5 la máxima (bloque 6 del cuestionario)**

<i>La persona en el contexto formativo</i>	1f	%	2f	%	3f	%	4f	%	5f	%	NO CONTESTA (f)	%	Total Frec.	TOTAL PORCENTAJE
1. Percibe con facilidad los problemas de los estudiantes	0	0.0	0	0.0	2	20.0	4	40.0	4	40.0	0	0.0	10	100.0
2. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0.0	0	0.0	1	10.0	2	20.0	7	70.0	0	0.0	10	100.0
3. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0.0	1	10.0	3	30.0	1	10.0	5	50.0	0	0.0	10	100.0
4. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0.0	0	0.0	4	40.0	3	30.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
5. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	50.0	5	50.0	0	0.0	10	100.0
6. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlos/los y ayudarles en su solución	0	0.0	0	0.0	1	10.0	1	10.0	8	80.0	0	0.0	10	100.0
7. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0.0	0	0.0	1	10.0	5	50.0	4	40.0	0	0.0	10	100.0
8. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	20.0	8	80.0	0	0.0	10	100.0
9. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial inclusiva.	1	10.0	0	0.0	1	10.0	5	50.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
10. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0.0	1	10.0	0	0.0	5	50	2	20	0	0	10	100.0
11. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0.0	0	0.0	1	10.0	4	40	5	50	0	0	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Tabla N° 28

<b>La organización y la formación</b>	<b>1f</b>	<b>%</b>	<b>2f</b>	<b>%</b>	<b>3f</b>	<b>%</b>	<b>4f</b>	<b>%</b>	<b>5f</b>	<b>%</b>	<b>NO CONTESTA (f)</b>	<b>%</b>	<b>Total Frec.</b>	<b>TOTAL PORCENTAJE</b>
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0.0	0	0.0	0	0.0	5	50.0	5	50.0	0	0.0	10	100.0
2. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0.0	0	0.0	2	20.0	4	40.0	4	40.0	0	0.0	10	100.0
3. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0.0	0	0.0	1	10.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
4. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	2	20.0	0	0.0	5	50.0	2	20.0	1	10.0	0	0.0	10	100.0
5. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	60.0	4	40.0	0	0.0	10	100.0
6. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0.0	0	0.0	1	10.0	2	20.0	6	60.0	1	10.0	10	100.0
7. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0.0	0	0.0	4	40.0	3	30.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
8. Conoce las herramientas o elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	10.0	0	0.0	7	70.0	2	20.0	0	0.0	0	0.0	10	100.0
9. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	0	0.0	0	0.0	3	30.0	4	40.0	2	20.0	1	10.0	10	100.0
10. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0.0	0	0.0	2	20.0	5	50.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
11. Analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...)	0	0.0	1	10.0	3	30.0	4	40.0	2	20.0	0	0.0	10	100.0
12. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0.0	0	0.0	1	10.0	5	50.0	2	20.0	2	20.0	10	100.0
13. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0.0	0	0.0	2	20.0	1	10.0	7	70.0	0	0.0	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

En lo concerniente a la organización y la formación (tabla N° 28), otro dato interesante que arrojan los cuestionarios tiene que ver con la pregunta N° 8, que inquiriere si los docentes conocen las herramientas o elementos utilizados por los directivos para



planificar actividades en la institución educativa, donde el 10% da una puntuación baja y el 70% una puntuación media, lo que deja entrever una falta de comunicación adecuada por parte de los directivos de la institución con el cuerpo docente del colegio respecto a las actividades educativas a llevarse a cabo en la institución.

También debe tomarse en cuenta la pregunta N° 11, en la que el 10% da una puntuación baja y 30% una puntuación mediana en lo concerniente a si el docente analiza la estructura organizativa institucional (departamentos, áreas, gestión administrativa...), lo que denota un desconocimiento de un 40% de los docentes sobre cómo opera el colegio en su área administrativa.

En lo concerniente a la organización y la formación (tabla N° 28), se puede destacar la pregunta N° 4 respecto a si conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...), a lo que el 20% le da una puntuación baja y el 50% le da una puntuación mediana, lo que torna crucial el que los docentes de la institución conozcan sus deberes y derechos plasmados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, y el tema sea discutido adecuadamente.

#### Tabla N° 29

Respecto a la tarea educativa (tabla N° 29) existen varios aspectos representativos manifestados por los docentes. Por ejemplo en la pregunta N° 13 el treinta por ciento de los docentes le otorga un puntaje medio bajo y el 10% le da un puntaje mediano al requerimiento si el docente utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos); lo que deja entrever la falta de recursos económicos de la institución educativa para poder adquirir los equipos audiovisuales necesarios para facilitar el proceso de enseñanza, lo que directamente incide en la oportunidad de poder desarrollar clases dinámicas e ilustrativas en donde los estudiantes se sienten involucrados en la misma ya que las ayuda audio-visuales como el proyectar videos y diapositivas hace a la clase más vívida y significativa para los estudiantes.

Otra de las preguntas que recibe una baja calificación es la N° 15, que pregunta a los docentes si aplican técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...), a lo que el 20% le da una calificación media baja y 10% le otorga una calificación mediana. El proceso tutorial debe considerárselo importante ya que ayuda a los estudiantes que tienen algún problema de aprendizaje previene problemas mayores en el futuro.

Tabla N° 29

<b>Tarea educativa</b>	<b>1f</b>	<b>%</b>	<b>2f</b>	<b>%</b>	<b>3f</b>	<b>%</b>	<b>4f</b>	<b>%</b>	<b>5f</b>	<b>%</b>	<b>NO CONTESTA (f)</b>	<b>%</b>	<b>Total Frec.</b>	<b>TOTAL PORCENTAJE</b>
1. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.	0	0.0	0	0.0	2	20.0	2	20.0	6	60.0	0	0.0	10	100.0
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0.0	0	0.0	1	10.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0.0	0	0.0	2	20.0	5	50.0	2	20.0	1	10.0	10	100.0
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0.0	0	0.0	2	20.0	4	40.0	3	30.0	1	10.0	10	100.0
5. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0.0	0	0.0	3	30.0	2	20.0	5	50.0	0	0.0	10	100.0
6. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	10.0	0	0.0	0	0.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
7. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	30.0	7	70.0	0	0.0	10	100.0
8. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0.0	0	0.0	1	10.0	7	70.0	2	20.0	0	0.0	10	100.0
9. El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	30.0	7	70.0	0	0.0	10	100.0
10. Como docente evaluo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0.0	0	0.0	1	10.0	3	30.0	6	60.0	0	0.0	10	100.0
11. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	40.0	6	60.0	0	0.0	10	100.0
12. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0.0	0	0.0	2	20.0	2	20.0	6	60.0	0	0.0	10	100.0
13. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0.0	3	30.0	1	10.0	3	30.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
14. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0.0	0	0.0	3	30.0	4	40.0	2	20.0	1	10.0	10	100.0
15. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0.0	2	20.0	1	10.0	4	40.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
16. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0.0	0	0.0	1	10.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
17. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0.0	0	0.0	1	10.0	3	30.0	6	60.0	0	0.0	10	100.0
18. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0.0	0	0.0	2	20.0	3	30.0	5	50.0	0	0.0	10	100.0
19. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.	0	0.0	0	0.0	1	10.0	6	60.0	3	30.0	0	0.0	10	100.0
20. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0.0	1	10.0	0	0.0	5	50.0	4	40.0	0	0.0	10	100.0

Fuente: Cuestionario de la U.T.P.L

Elaboración: Manuel Alvarado Miles

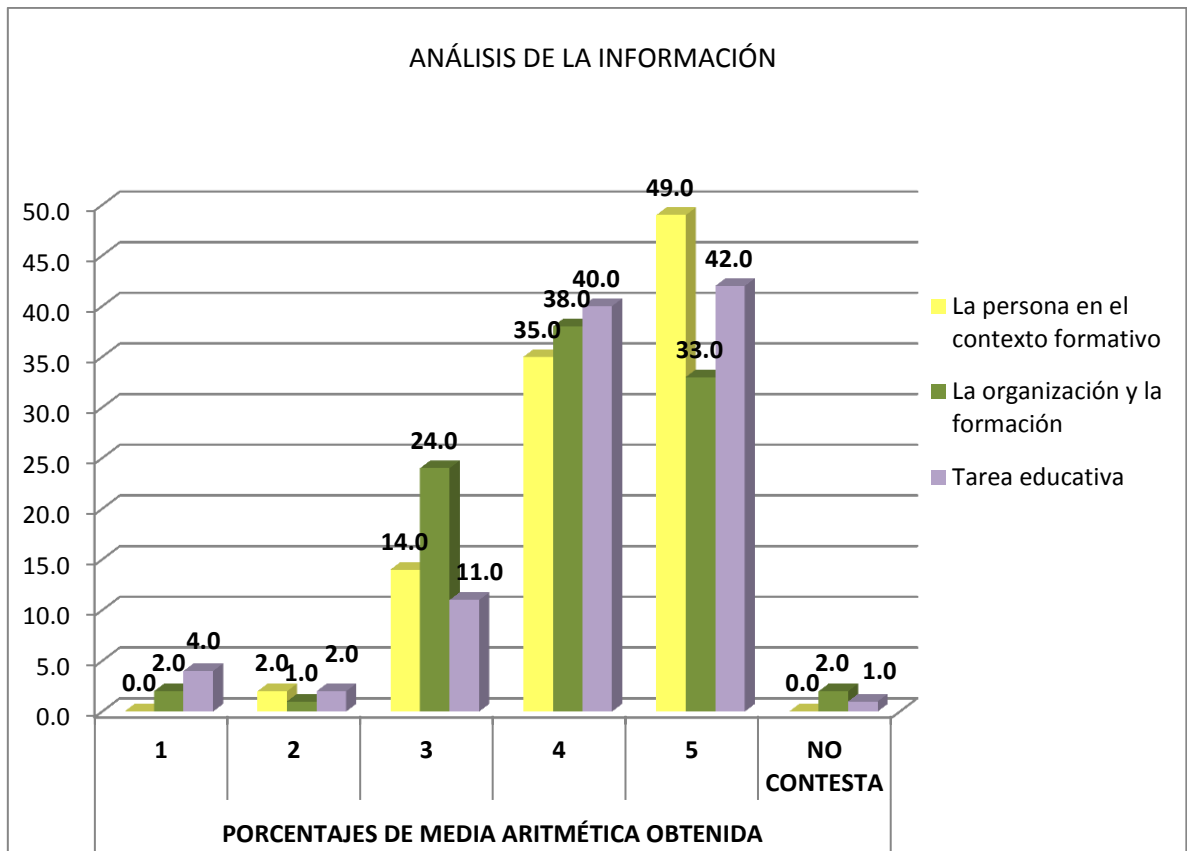
Tabla N° 30

Análisis de la formación	Media Obtenida												Total	Total
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	No contesta	%	f	%
<i>La persona en el contexto formativo</i>	0.0	0.0	0.2	2.0	1.4	14.0	3.5	35.0	4.9	49.0	0.0	0.0	10.0	100.0
<i>La organización y la formación</i>	0.2	2.0	0.1	1.0	2.4	24.0	3.8	38.0	3.3	33.0	0.2	2.0	10.0	100.0
<i>Tarea educativa</i>	0.4	4.0	0.2	2.0	1.1	11.0	4.0	40.0	4.2	42.0	0.1	1.0	10.0	100.0

Fuente: Cuestionario de la U.T.P.L

Elaboración: Manuel Alvarado Miles

Resumiendo el análisis de la información de la tabla N° 30 se puede inferir que el Colegio Interandino debe trabajar especialmente en mejorar el factor de la organización y la formación, adoptando un rol más activo en cuanto a que la institución propicie más y mejores oportunidades de capacitación docente, ya que eso beneficiará al colegio y sus estudiantes.



Fuente: Cuestionario de la U.T.P.L

Elaboración: Manuel Alvarado Miles

### 3.3 Los cursos de formación

Es de suma importancia el establecer la naturaleza y las características del conocimiento que poseen los profesionales de la educación para responder adecuadamente a las demandas que se producen en su lugar de trabajo. Es necesario tener claro las actividades de enseñanza, aprendizaje y evaluación que los docentes desarrollan en su práctica profesional.

Es recomendable que los contenidos de los cursos de formación no sean extremadamente académicos, sino que más bien recojan los conocimientos generados por los docentes respecto a su propia práctica educativa, ya que ellos serán quienes construyan su conocimiento y esto lo trasladen a sus aulas.

Tabla N° 31

#### 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5	10	100.0
De 6 a 10	0	0.0
De 11 a 15	0	0.0
De 16 a 20	0	0.0
De 21 a 25	0	0.0
De 26 a 30	0	0.0
De 31 a 35	0	0.0
De 36 a 40	0	0.0
De 41 a 45	0	.0
De 46 a 50	0	0.0
Más de 51	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

En lo concerniente a cursos de capacitación (tabla N° 31) el 100% de los docentes han asistido entre 1 y 5 cursos durante los dos últimos años.

Tabla N° 32

4.1.2 Totalización en horas		
	Frecuencia	Porcentaje
0-25 horas	2	20.0
26-50 horas	2	20.0
51-75 horas	1	10.0
76- 100 horas	0	0.0
Mas de 100 horas	4	40.0
No contesta	1	10.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

Respecto a las horas de capacitación que los docentes han cursado (tabla N° 32), el 20% ha recibido entre 0 y 25 horas, el 20% entre 26 y 50 horas, el 10% entre 51 y 75 horas, el 40% más de 100 horas, y el 10% restante no contesta.

Tabla N° 33

4.1.3 Hace que tiempo lo realizó		
	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 meses	4	40.0
De 6 a 10 meses	1	10.0
De 11 a 15 meses	5	50.0
De 16 a 20 meses	0	0.0
De 21 a 24 meses	0	0.0
Más de 25 meses	0	0.0
No contesta	0	0.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

El tiempo que ya transcurrió en que los docentes realizaron su capacitación fluctúa (tabla N° 33), el 40% realizó su capacitación hace alrededor de 1 y 5 meses, el 10% hace alrededor de 6 y 10 meses, y el 50% hace alrededor de 11 y 15 meses,

Tabla N° 34

4.1.4.1 Este curso lo hizo con el auspicio de:		
	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	0	0.0
De la institución donde labora	1	10.0
Beca	0	.0
Por cuenta propia	8	80.0
Otro auspicio	0	0.0
No contesta	1	10.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Cuestionario de la U.T.P.L

**Elaboración:** Manuel Alvarado Miles

En cuanto al auspicio que los docentes recibieron para realizar cursos de capacitación (tabla N° 34), el 10% recibió auspicio de la empresa donde labora, el 80% lo hizo por cuenta propia, y el 10% no contestó.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN**

Una vez realizado el diagnóstico de las necesidades de formación que presentan los docentes encuestados del Colegio Particular Mixto Interandino es necesario implementar una capacitación que provea a los docentes conocimiento de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.

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

Creación y desarrollo de un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje basado en las herramientas de libre uso asociadas a la WEB 2.0.

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

Tomando en cuenta que el 40% de los docentes encuestados manifestaron su preferencia por el sistema semipresencial, se lo llevará a cabo de acuerdo a esa modalidad. Los días Miércoles, Jueves y Viernes trabajarán 2 horas cada día a través de la plataforma virtual, es decir 6 horas de trabajo autónomo; y los días sábados tendrán 4 horas de trabajo presencial, completando así 10 horas a la semana.

#### **4.3 Objetivos**

Objetivo general:

Proporcionar a los docentes del Colegio Particular Mixto Interandino el conocimiento sobre la creación y desarrollo de un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje basado en las facilidades y posibilidades de diversos servicios de libre uso asociados a la Web 2.0., para así mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución.

Objetivos específicos:

- Utilizar adecuadamente los servicios básicos de Google para la creación de un blog, aplicando los criterios asociados a la definición de la Web 2.0.
- Utilizar con fines educativos el servicio Twitter, integrándolo dentro de su blog como parte de la consolidación de un entorno virtual de enseñanza aprendizaje.



- Reflexionar en torno a las posibilidades y bondades de la ofimática en línea, utilizando las herramientas básicas del servicio Google Docs como recurso para la enseñanza.
- Desarrollar los procedimientos básicos para la producción de un slidecast, siguiendo diversas sugerencias y lineamientos para la elaboración de materiales educativos.

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

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

Nivel Dos: docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 3-5 años, así los cursos permitirá ampliar habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación de sus estudiantes y mejorar el proceso de aprendizaje.

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

Los destinatarios del curso deben poseer conocimientos básicos de ofimática y de navegación en el internet.

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

En los últimos veinte años la sociedad a nivel global ha sufrido cambios vertiginosos a partir de la aparición del internet y su creciente incorporación a la vida diaria de las personas alrededor de nuestro planeta. Es así como el capital financiero se ha visto desplazado por el conocimiento, acuñándose el término “sociedad del conocimiento”, en especial por las tecnologías de la información y comunicación (TIC), lo que torna imprescindible que los docentes se capaciten en esta temática.

Por lo antes señalado el presente curso de formación docente busca desarrollar los conocimientos básicos necesarios para la creación y gestión de un entorno virtual de enseñanza aprendizaje, soportado en la suma de las posibilidades que ofrecen diferentes servicios y herramientas en línea de libre acceso, asociados a la Web 2.0, tales como blogs, Twitter y slidecast. Para las nuevas generaciones de estudiantes el uso de estas herramientas o servicios es natural por lo que los docentes no pueden dejar de lado esta realidad, ya que significa la verdadera posibilidad de formar un ciudadano con ventajas competitivas en un mundo globalizado e interconectado.

El presente curso de formación tiene como principal objetivo emplear criterios funcionales y pedagógicos para la planificación, creación y desarrollo de un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje soportado en las posibilidades de diversos servicios asociados a la Web 2.0, esto con la finalidad de aprovechar al máximo las bondades educativas que ofrecen servicios como Blog, Slideshare, Twitter, Google Drive, Ivoox, TwitterFeed.

#### **4.5.1 Contenidos del curso.**

##### **Unidad 1: Web 2.0 / Blog**

- Usos y posibilidades educativas de las Tecnologías de la información y comunicación.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

El uso de las TIC representa una variación notable en la sociedad y a la larga un cambio en la educación, en las relaciones interpersonales y en la forma de difundir y generar conocimientos. Las TIC son herramientas teórico conceptuales, soportes y canales que procesan, almacenan, sintetizan, recuperan y presentan información de la forma más variada. Los soportes han evolucionado en el transcurso del tiempo y van desde el telégrafo óptico, teléfono fijo, celulares, televisión hasta la computadora y el Internet.

- Web 2.0:
  - Conceptos básicos:  
Web 2.0 es un conjunto de aplicaciones y herramientas, que permiten marcar una nueva tendencia en cuanto al uso de los diferentes servicios que se ofrecen en la red, puesto que permiten a los usuarios navegar e interactuar de manera dinámica con la información, intercambiar contenidos, socializar opiniones y aportar en la

construcción de aprendizajes colectivos etc. Actividades o funciones que hace algún tiempo no era posible realizar ya que las personas se limitaban a descargar información, convirtiéndose en simples espectadores de los contenidos presentes en las páginas web.

- Características

La web 2.0 se caracteriza porque tanto el software como la información (los documentos) están alojados en internet y no en el disco duro de la PC del usuario. Lo que implica un paso del modelo Desktop al Modelo Webtop. Nace entonces el concepto de web participativa, donde hay un usuario que deja de ser netamente consumidor para convertirse en proveedor de contenidos y estos contenidos se alojan ya no en forma privada sino que quedan en bases de datos que son compartidas entre varios usuarios como es el caso de You Tube, Slide Share o Flickr.

- Servicios y herramientas de mayor uso

Las herramientas que permiten dar un tratamiento diferente a los contenidos en la web 2.0 son los blogs y páginas sociales como Youtube (para compartir vídeos), Flickr (para compartir fotos), Delicious (para compartir enlaces favoritos), Slideshare (para compartir presentaciones), etc. Gracias a estas herramientas tenemos la posibilidad de indexar, gestionar y relacionar entre sí la cantidad ingente de contenidos que se comparte en la web cada día.

- Servicios Google para la comunicación y gestión de contenidos

Google Inc. es una empresa multinacional estadounidense especializada en productos y servicios relacionados con Internet, software, dispositivos electrónicos y otras tecnologías. El principal producto de Google es el motor de búsqueda de contenido en Internet del mismo nombre, aunque ofrece también otros servicios como un servicio de correo electrónico llamado Gmail, sus servicios de mapas Google Maps y Google Earth, el sitio web de vídeos YouTube, otras utilidades web como Google Libros o Google Noticias, el navegador web Google Chrome, la red social Google+. Por otra parte, lidera el desarrollo del sistema operativo basado en Linux, Android, orientado a teléfonos inteligentes y tabletas y actualmente está trabajando en un proyecto

de gafas de realidad aumentada, las Google Glass, en un servicio de fibra óptica; el Google Fiber y en vehículos autónomos.

- Publicando contenidos en la web mediante el uso de bitácoras, Weblogs o Blogs.

Una bitácora también llamada blog o weblog es un cuaderno de anotaciones en Internet sobre uno o varios temas y con una serie de características: actualización, organización, conversación, simplificación y distribución. Actualización porque cada cierto tiempo el autor o autores publican anotaciones, en inglés “posts”. Organización porque estas anotaciones se encuentran clasificadas por fechas y por categorías. Conversación porque normalmente permite comentarios de los lectores y visitantes al sitio que fomentan el diálogo y el debate de los asuntos tratados. Simplificación porque es muy fácil crear, usar y publicar información con una bitácora.

- Uso educativo de blogs

Puede ser utilizado, al final de alguna unidad didáctica, como una herramienta para que los participantes demuestren el propio progreso de aprendizaje y el propio desarrollo personal. Además es un espacio para compartir contenidos sobre los intereses personales que no se ajusten a los temas de los foros del curso.

Para ver la capacidad de resumir mediante palabras claves o marcas sus artículos. Las marcas permiten hacer categorías estructurar los contenidos del blog que facilitan la localización de contenidos. Para tratar temas ajenos a la institución educativa que preocupen a los participantes.

## **Unidad 2: Microblogging**

- Conceptos básicos

El microblogging, también conocido como nanoblogging, es un servicio que permite a sus usuarios enviar y publicar mensajes breves, generalmente solo de texto. Las opciones para el envío de los mensajes

varían desde sitios web, a través de SMS, mensajería instantánea o aplicaciones.

- Características

La principal y más popular característica es su sencillez porque en la mayoría de sistemas de microblogging el tope de escritura son alrededor de 140 caracteres. En esos 140 caracteres podemos contar desde qué estamos haciendo, interactuar con otros usuarios mediante respuestas y mensajes privados, anunciar cosas, promocionarse, hacer o mantener amistades e incluso encontrar trabajo. Estos mensajes que publica el usuario se muestran en su página de perfil y son también enviados de forma inmediata a otros usuarios que han elegido la opción de recibirlas. El usuario origen puede restringir el envío de estos mensajes solo a miembros de su círculo de amigos, o permitir su acceso a todos los usuarios (público), que es la opción por defecto.

- Posible uso educativo

Se lo puede utilizar en un foro en el que los estudiantes den su opinión respecto a un tema controversial, estimulando su pensamiento crítico y reflexivo.

- Twitter

Twitter es el líder destacado de los sistemas de microblogging. Aunque la idea de microblogging venía de mucho antes, Twitter nació en marzo de 2006 y fue abierto al público en julio de ese mismo año, aunque su popularidad comenzó a principios de 2007. La idea es sencilla: una caja de texto con espacio para escribir 140 caracteres y una pregunta. Además de publicar sus mensajes, en Twitter puede seguir los de otras personas (following) y otras personas pueden seguir los suyos (followers). Al principio fueron pocos los entusiastas del sistema ya que se veía como una banalización total de la publicación de contenidos. Con el tiempo, la posibilidad de integrar Twitter en otros espacios de la Web, el que se pueda actualizar y consultar a través de mensajería instantánea o del teléfono móvil y las múltiples aplicaciones que se han lanzado han asentado el concepto, y se ha visto que es algo tan flexible que permite casi cualquier uso que se le quiera dar: transmisión de eventos, información meteorológica información del tráfico a tiempo real gracias a las actualizaciones de los propios conductores, debates, avances de novedades importantes, noticias cortas sobre un servicio que no merecen un espacio

mayor en la web corporativo, casi todo aquello que está pasando se puede vehicular de algún modo gracias a Twitter.

- Creando una cuenta

Se debe abrir una nueva ventana en el navegador de Internet y visitar la página de inicio de Twitter en español. Desde esta página se puede comenzar el proceso para abrir una cuenta, completando la información que se pide en la sección ¿Eres nuevo en Twitter? Regístrate.

El nombre de usuario se lo crea más adelante. Se ingresa también la cuenta de email y crea una contraseña que sea fácil de recordar. Una vez que se está listo, se hace clic en Regístrate en Twitter y la cuenta ya está creada.

- Sindicación de contenidos

- Conceptos básicos

Sindicación web o también conocida como redifusión web, es el reenvío o reemisión de contenidos desde una fuente original (sitio web de origen) hasta otro sitio web de destino (receptor) que a su vez se convierte en emisor puesto que pone a disposición de sus usuarios los contenidos a los que en un principio sólo podían tener acceso los usuarios del sitio web de origen. Habitualmente esta redifusión web se lleva a cabo mediante un contrato o licencia entre las partes: sitio web de origen y sitio web de destino.

- Servicios

Las fuentes web suelen codificarse en XML, aunque el formato puede ser cualquier otro que pueda transportarse mediante HTTP, como son HTML o JavaScript. Las dos principales familias de formatos de redifusión web son RSS y Atom. Recientemente el término RSS (Sindicación Realmente Simple) se ha usado indistintamente para referirse también a cualquiera de los formatos de fuentes web, ya sea RSS o Atom.

- Uso educativo de los RSS

En la mayoría de los casos se utiliza simplemente para centralizar en un solo lugar las suscripciones a blogs de interés profesional y personal

pero realmente ofrece un potencial mucho mayor. Pero puede suscribirse a páginas web, podcasts y blogs educativos.

Se puede recibir información actualizada y estar al día en noticias sobre educación y recursos tic para usar en el aula. Considere suscribirse no sólo a medios de comunicación generales sino que además sigue a través de sus blogs el fantástico trabajo de otros compañeros de profesión en su país y a nivel internacional. Para encontrar un lista de blogs relevantes a su trabajo, busque en Google blogs su asignatura o tema de interés..

### **Unidad 3: Ofimática en línea**

- Conceptos básicos

- Cloud computing

Cloud computing o la computación en nube es un concepto que incorpora el software como servicio, como en la Web 2.0 y otros conceptos recientes, también conocidos como tendencias tecnológicas, que tienen en común el que confían en Internet para satisfacer las necesidades de cómputo de los usuarios.

La computación en la nube son servidores desde Internet encargados de atender las peticiones en cualquier momento. Se puede tener acceso a su información o servicio, mediante una conexión a internet desde cualquier dispositivo móvil o fijo ubicado en cualquier lugar. Sirven a sus usuarios desde varios proveedores de alojamiento repartidos frecuentemente por todo el mundo. Esta medida reduce los costos, garantiza un mejor tiempo de actividad y que los sitios web sean invulnerables a los hackers, a los gobiernos locales y a sus redadas policiales.

"Cloud computing" es un nuevo modelo de prestación de servicios de negocio y tecnología, que permite incluso al usuario acceder a un catálogo de servicios estandarizados y responder con ellos a las necesidades de su negocio, de forma flexible y adaptativa, en caso de demandas no previsibles o de picos de trabajo, pagando únicamente por el consumo efectuado, o incluso gratuitamente en caso de

proveedores que se financian mediante publicidad o de organizaciones sin ánimo de lucro.

- Servicios ofimáticos en línea

Este tipo de aplicaciones permiten crear y compartir el trabajo en línea. Los documentos se pueden crear desde cero o importarlos a partir de archivos de texto, presentaciones y hojas de cálculo existentes. Una de las principales aportaciones de estas herramientas es que permiten compartir o editar documentos entre varios usuarios (o simplemente visualizarlos) en tiempo real. Las aplicaciones educativas pueden ser el acceder, editar, formatear, compartir y revisar documentos; crear contenidos de forma colectiva y colaborativa; fomentar el trabajo en equipo; colaborar en proyectos conjuntos de forma no presencial y editar contenidos de manera simultánea por diferentes usuarios.

- Servicios de libre uso en la web

- Google Docs

Google Drive es un servicio de alojamiento de archivos. Fue introducido por Google el 24 de abril de 2012. Google Drive es un reemplazo de Google Docs que ha cambiado su dirección de enlace de docs.google.com por drive.google.com entre otras cualidades. Cada usuario cuenta con 15 gigabytes de espacio gratuito para almacenar sus archivos, ampliables mediante pago. Es accesible por su página web desde ordenadores y dispone de aplicaciones para iOS y Android que permiten editar documentos y hojas de cálculo. Con el lanzamiento de Google Drive, Google ha aumentado el espacio de almacenamiento de Gmail a 10 GB.

Google Docs es un sencillo pero potente procesador de texto y hoja de cálculo, todo en línea, que permite crear nuevos documentos, editar los que ya teníamos o compartirlos en la red con otros usuarios. Nuestros documentos se almacenan en línea, permitiéndonos acceder a ellos desde cualquier ordenador con conexión a internet, y compartirlos con quienes nosotros queramos, permitiendo incluso su edición.



Google Docs soporta gran cantidad de formatos. Con el procesador de texto se puede editar nuestros documentos de Word, OpenOffice, PDF, documentos de texto... y guardarlos con el mismo formato u otros distintos. Google Docs es una herramienta totalmente gratuita y para poder utilizar Google Docs se debe tener una cuenta Google (cuenta de correo GMail).

- ZOHO

ZOHO ([www.zoho.com](http://www.zoho.com)) es un sitio web donde se almacenan diferentes aplicaciones que permiten crear y editar diversos tipos de documentos, sin necesidad de almacenar la información en ningún dispositivo, pues todas las herramientas son gratuitas y al registrarse se guardan en la web.

Las aplicaciones de ZOHO están dirigidas a todo tipo de usuarios, se ejecutan con cualquier navegador y permiten un almacenamiento ilimitado de archivos, lo que facilita emplear herramientas colaborativas para procesos educativos.

Las aplicaciones que ofrece son el Zoho Witer que es un procesador de textos similar a Word, también cuenta con corrector ortográfico. Otra es la Zoho Sheet que funciona como hoja de cálculo con las mismas características que tiene Excel.

Zoho Show: sirve para crear presentaciones similares a PowerPoint, pero en esta aplicación usted cuenta con diversas opciones de diseño con las plantillas para crear sus presentaciones. La Zoho Wiki puede editar wikis tanto privadas como públicas, además, facilita la creación de grupos de trabajo.

- Integración de documentos ofimáticos en espacios virtuales

- Compartir públicamente un archivo

Es posible obtener un enlace único para cada archivo o carpetas que tengas en Dropbox, lo cual permitirá que envíes el material por internet a cualquier persona de manera rápida y sencilla. Dropbox es el mejor sistema de almacenamiento de archivos en la nube y está disponible en una variedad de dispositivos que se pueden sincronizar para tener todo

a la mano. Esta nueva función es realmente útil, pues es posible compartir una colección completa de los archivos a la vez, directamente desde el escritorio.

#### **Unidad 4: Slidecasts = Slides + Podcasts**

- Conceptos básicos

- Slideshare

SlideShare es un sitio web que ofrece a los usuarios la posibilidad de subir y compartir en público o en privado presentaciones de diapositivas en PowerPoint, documentos de Word, OpenOffice, PDF, Portafolios. El sitio web fue originalmente destinado a ser utilizado por las empresas para compartir con más facilidad diapositivas entre los empleados, pero desde entonces se ha ampliado para convertirse también en un entretenimiento.

- Podcast

Un podcast se asemeja a una suscripción a un blog hablado (audioblog) en la que recibimos episodios a través de Internet. Su contenido es tan diverso como el de la radio tradicional incluyendo noticias, documentales, música, debates, entrevistas, etc. Muchos autores (denominados podcasters) prefieren usar un guion y otros hablan de forma improvisada. Algunos podcasts parecen un programa de radio, intercalando música, mientras que otros hacen podcasts más cortos y exclusivamente con voz.

Los podcasts se pueden escuchar o ver desde la página web en la que han sido colocados. Sistemas de publicación de blogs como Wordpress (y otros) permiten realizar podcasting con el uso de herramientas gratuitas (plug-ins), como PowerPress o Podpress. También se pueden descargar los archivos de sonido y video.

Además se pueden usar programas informáticos especiales, denominados podcatchers, que leen los archivos de suscripción, detectan si han aparecido nuevos episodios, los descargan automáticamente y permiten su reproducción (o su transferencia a otros dispositivos como p.ej. reproductores de MP3 o CDs).

- Formatos de video
  - MPEG4 (MP4)

MPEG-4 Parte 14 es un formato AAC de compresión de datos de audio desarrollado por el Instituto Fraunhofer conjuntamente con algunas empresas privadas como AT&T, Nokia, Sony y Dolby. El formato MPEG-4 Parte 14 tiene diversos nombres populares y está relacionado a nivel de programación, con otros formatos AAC anteriores. Apple ha elegido el formato AAC como formato principal de archivos para los iPods y para su software iTunes.

Como el formato MP3, el formato AAC aplica una forma de compresión que reduce algunos de los datos de audio, y que se denomina "compresión con pérdidas". Esto quiere decir que se eliminan algunos de los datos de audio, por ejemplo las frecuencias inaudibles para los seres humanos, de manera que se pueda obtener un mayor grado de reducción del tamaño de archivo, aunque ese archivo resultante suena igual al original, en la práctica.

Normalmente se puede cambiar, de manera segura, la extensión de los archivos de audio ".mp4" a ".m4a" y viceversa pero no así a ".mp3" ya que para poder ser reproducidos en un reproductor de audio, éste necesariamente debe tener la capacidad para decodificar el formato que está contenido en el fichero ".mp4" que generalmente está codificado en MPEG-4 AAC e incompatible con la codificación y descodificación de MPEG-1 Layer 3 para el ".mp3"..

- WMV

Windows Media Video (WMV) es un nombre genérico que se da al conjunto de algoritmos de compresión ubicados en el set propietario de tecnologías de vídeo desarrolladas por Microsoft, que forma parte del framework Windows Media. WMV no se construye sólo con tecnología interna de Microsoft. Desde la versión 7 (WMV1), Microsoft ha utilizado su propia versión no estandarizada de MPEG-4. El vídeo a menudo se combina con sonido en formato Windows Media Audio.

El vídeo WMV se empaqueta normalmente en algún contenedor multimedia, como pueden ser AVI o ASF. Los ficheros resultantes reciben la extensión .avi si el contenedor es de este tipo, .wmv si es un fichero de sólo vídeo (.wma sería el equivalente para sonido) o .asf si se trata de un contenedor ASF, con contenido de audio y vídeo.

- Quicktime

QuickTime es un framework multimedia estándar desarrollado por Apple que consiste en un conjunto de bibliotecas y un reproductor multimedia (QuickTime Player). En su versión 7 es compatible con el estándar MPEG-4. Existe una versión Pro que añade diversas funcionalidades como la edición de vídeo y codificación a variados formatos como AVI, MOV, MP4. Con la versión Pro, también es posible grabar audio con un micrófono conectado al ordenador. En los Mac, aparte de grabar audio, es posible grabar vídeo. (Esto puede ser posible con cámaras como la iSight). QuickTime no es sólo un reproductor, sino un sistema multimedia completo capaz de reproducir, y en casos transmitir, contenidos de alta calidad en Internet y otros dispositivos.

- Plataformas para el alojamiento de videos

- Youtube

YouTube es un sitio web en el cual los usuarios pueden subir y compartir vídeos. Fue creado por tres antiguos empleados de PayPal en febrero de 2005.<sup>4</sup> En octubre de 2006, fue adquirido por Google Inc. a cambio de 1650 millones de dólares y ahora opera como una de sus filiales. Actualmente es el sitio web de su tipo más utilizado en internet.

YouTube usa un reproductor en línea basado en Adobe Flash para servir su contenido (aunque también puede ser un reproductor basado en el estándar HTML5, que YouTube incorporó poco después de que la W3C lo presentara y que es soportado por los navegadores web más importantes). Es muy popular gracias a la posibilidad de alojar vídeos personales de manera sencilla. Aloja una variedad de clips de películas, programas de televisión y vídeos musicales. A pesar de las reglas de YouTube contra subir vídeos con derechos de autor, este material existe en abundancia, así como contenidos amateur como videoblogs. Los enlaces a vídeos de YouTube pueden ser también insertados en blogs y

sitios electrónicos personales usando API o incrustando cierto código HTML.

- Vimeo

Vimeo es una red social de Internet basada en videos, lanzada en noviembre de 2004 por la compañía InterActiveCorp (IAC). El sitio permite compartir y almacenar videos digitales para que los usuarios comenten en la página de cada uno de ellos. Los usuarios deben estar registrados para subir videos, crear su perfil, cargar avatares, comentar y armar listas de favoritos. Vimeo no admite comerciales de televisión, demostraciones de videojuegos, pornografía o cualquier contenido que no haya sido creado por el usuario. El sitio, además, ha ganado reputación como «proveedor de imágenes» para diversos artistas, debido a la alta tasa de bits y resolución de sus videos. Desde octubre de 2007, Vimeo ofrece una opción para videos de alta definición.

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

La persona que dictará el curso es el ingeniero Carlos Rubio, quien acumula una gran experiencia docente, habiendo sido profesor de programación y técnicas de flujograma en el Instituto Quito, y también como catedrático en la Escuela Politécnica Nacional.

#### **4.5.3 Metodología.**

El curso se desarrolla en la modalidad virtual a través de la plataforma Moodle. Las principales características de este programa son la flexibilidad, autonomía personal, el asesoramiento permanente del tutor y la interacción frecuente con los compañeros. Esto permite al estudiante adaptar y planificar el horario de estudio según sus necesidades y tiempo disponible. Se proporciona al estudiante herramientas como los foros, los debates y los chats, además del apoyo del tutor, que constituyen factores motivadores en la dinámica de estudio.

La totalidad de los contenidos se encuentran en la plataforma virtual Moodle, sin embargo el tutor los va liberando en la plataforma de acuerdo a las unidades de estudio que se vayan desarrollando. El curso virtual utiliza una plataforma formativa que cuenta con herramientas que permiten hacer un seguimiento automático de las conexiones y participación diaria de los estudiantes, con detalles como la hora, el

tiempo de permanencia en la plataforma y el porcentaje de realización de las actividades disponibles en el sitio virtual. De esta manera el estudiante construye su propio aprendizaje y refuerza su autonomía para aprender a aprender.

#### **4.5.4 Evaluación.**

La evaluación del curso se realizará en forma permanente a través de actividades individuales y colaborativas empleando foros, videoconferencias, herramientas Web 2.0 y recursos multimedia. La evaluación se la realiza para comprobar si se han conseguido los objetivos planteados al comienzo del curso y en caso de ser necesario dar la debida retroalimentación para lograr los objetivos propuestos y al mismo tiempo motivar al estudiante.

Las actividades que los estudiantes realizan son casos prácticos, foros de discusión, chats, actividades de autoevaluación y cuestionarios abiertos y cerrados. Para aprobar el curso los participantes deben obtener un mínimo del 70% en su calificación total.

#### **4.6 Duración del curso**

La duración de la presente capacitación es de 60 horas. Lo óptimo e ideal es que cada participante dedique al menos dos horas diarias de lunes a viernes a las tareas propuestas en la plataforma virtual.

#### **4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse**

Colegio Particular Mixto Interandino

Creación y desarrollo de un entorno virtual de enseñanza-aprendizaje basado en las herramientas de libre uso asociadas a la WEB 2.0.

CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSO	EVALUACIÓN	PLAZO DE CUMPLIMIENTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bienvenida a los docentes participantes al espacio virtual</li> <li>▪ Usos y posibilidades educativas de las Tecnologías de la información y comunicación</li> <li>▪ Web 2.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Introducción al curso</li> <li>▪ Taller audioforo: ¿Qué es la WEB 2.0? Ventajas y desventajas para la enseñanza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Foro del curso</li> <li>▪ Foro social</li> <li>▪ Wiki del curso</li> <li>▪ Tutorial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajos prácticos</li> <li>▪ Aporte al audioforo</li> </ul>	<p>19 al 22 de Marzo de 2014 (10 horas)</p> <p>Miércoles 19, Jueves 20 y Viernes 21: 6 horas de trabajo autónomo.</p> <p>Sábado 22: 4 horas de encuentro presencial</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Servicios Google para la comunicación y gestión de contenidos</li> <li>▪ Uso de Blogger:</li> <li>▪ Microblogging</li> <li>▪ Evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Qué es un blog?</li> <li>▪ Wordpress manual</li> <li>▪ Blogger manual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Podcast: entorno tecnosocial</li> <li>▪ Web educativa 2.0</li> <li>▪ Requisitos para el uso didáctico de las aplicaciones Web 2.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajos prácticos</li> <li>▪ Mi blog</li> </ul>	<p>26 al 29 de Marzo de 2014 (10 horas)</p> <p>Miércoles 26, Jueves 27 y Viernes 28: 6 horas de trabajo autónomo.</p> <p>Sábado 29: 4 horas de encuentro presencial</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Twitter</li> <li>▪ Sindicación de contenidos</li> <li>▪ Twitter Feed: vinculando el RSS del blog a twitter</li> <li>▪ Evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Taller: Wikis sobre redes sociales</li> <li>▪ Propiedad intelectual</li> <li>▪ Proyecto: creando mi escenario educativo: Twitter para mi clase</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual de Twitter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajos prácticos</li> <li>▪ Mi twitter</li> </ul>	<p>2 de Marzo al 5 de Abril de 2014 (10 horas)</p> <p>Miércoles 19, Jueves 20 y Viernes 21: 6 horas de trabajo autónomo.</p> <p>Sábado 22: 4 horas de encuentro presencial</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ofimática en línea</li> <li>▪ Servicios de libre uso en la web</li> <li>▪ Uso de herramientas ofimáticas en línea</li> <li>▪ Evaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Video: reflexión sobre los estudiantes de hoy</li> <li>▪ Propiedad intelectual en la Web 2.0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Manual de ofimática</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajos prácticos</li> </ul>	<p>9 al 12 de Abril de 2014 (10 horas)</p> <p>Miércoles 9, Jueves 10 y Viernes 11: 6 horas de trabajo autónomo.</p> <p>Sábado 12: 4 horas de encuentro presencial</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integración de documentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Qué es slideshare?</li> <li>▪ Taller slide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Slideshare</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajos prácticos</li> <li>▪ Mis</li> </ul>	<p>14 al 16 de Abril de 2014 (Semana Santa) (6 horas)</p>

<p>ofimáticos en espacios virtuales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Slidecasts</li> <li>▪ Formatos de video</li> </ul>	<p>share: Creando mi escenario educativo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presentación PP: la imagen, el movimiento y el sonido en el aprendizaje</li> </ul>		<p>presentaciones</p>	<p>Lunes 14, Martes 15 y Jueves 16 6 horas de trabajo autónomo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Plataformas para el alojamiento de videos</li> <li>▪ Evaluación</li> <li>▪ Uso de música</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Video: Epic 2015</li> <li>▪ Video Prometeus: herramientas de video</li> <li>▪ ¿Qué es el video casting?</li> <li>▪ Proyecto: Creando mi escenario educativo. Video basado sobre la educación basada en el enfoque conectivista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Youtube</li> <li>▪ Blip.tv</li> <li>▪ www.ustream.com</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajos prácticos</li> <li>▪ Mi videocasting</li> </ul>	<p>23 al 26 de Abril de 2014 (10 horas)</p> <p>Miércoles 23, Jueves 24 y Viernes 25: 6 horas de trabajo autónomo.</p> <p>Sábado 26: 4 horas de encuentro presencial</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Herramientas libres de costo, para la producción de slidecasts</li> <li>▪ Servicios en línea de libre uso</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Producción de mi video</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Youtube</li> <li>▪ Blip.tv</li> </ul>	<p>Trabajos prácticos</p>	<p>30 de Abril al 2 de Mayo de 2014 (8 horas) Jueves 1: Día del trabajador</p> <p>Miércoles 30, Jueves 1 Junio y Viernes 2 Junio 6 horas de trabajo autónomo.</p> <p>Sábado 3 : 4 horas de encuentro presencial</p>

#### 4.8 Costos del curso

El costo del curso es de \$135,00 (ciento treinta y cinco dólares) por cada participante. El Colegio Particular Mixto Interandino cubrirá el valor de \$ 100,00 (cien dólares) por participante y la diferencia de \$ 35,00 (treinta y cinco dólares) la asumirá cada docente participante.



#### **4.9 Certificación**

Al finalizar el curso de capacitación cada participante recibirá un certificado de aprobación avalado por la Escuela Politécnica Nacional

#### **4.10 Bibliografía**

- ✓ CASTAÑO, C. (2009) Web 2.0. El uso de la Web en la sociedad del conocimiento. Caracas, Venezuela. Universidad Metropolitana
- ✓ NIELSEN, J. (2002) Usabilidad: Diseño de sitios web. Madrid. Prentice Hall
- ✓ PÉREZ, J. (2007) El guión audiovisual, México. Trillas

## CONCLUSIONES

Se presentan las conclusiones obtenidas en el presente trabajo sobre la base del cuestionario provisto por la Universidad Técnica Particular de Loja, el cual fue aplicado a los docentes del Colegio Particular Mixto Interandino en el período lectivo 2012-2013, y de cuyo análisis se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- 1) Una vez aplicado el cuestionario de la UTPL y el posterior análisis de los mismos se pudo diagnosticar y determinar que existen necesidades de formación en los docentes de bachillerato del Colegio Particular Mixto Interandino, fundamentalmente debido a que la institución no propicia, ni apoya la capacitación docente que supla las necesidades formativas.
- 2) Un factor importante que limita a los docentes a capacitarse son los altos costos de los cursos de formación en el mercado, ya que aquellos que han logrado capacitarse lo han hecho por cuenta propia.
- 3) La totalidad de los docentes del Colegio Interandino manifiestan que es importante para ellos el seguirse capacitando en temas educativos, situación que debe ser percibida como una oportunidad por la institución y aprovechar esa motivación intrínseca por mejorar su actividad docente.
- 4) Ninguno de los docentes del Colegio Interandino posee título de cuarto nivel que corresponde a la titulación de maestría. No obstante el que no sea obligatorio el poseer un título de cuarto nivel para ejercer la docencia en colegios, al ochenta por ciento de los docentes de la institución les gustaría obtener una maestría.
- 5) Una vez que se determinó que los docentes tienen falencias y a la vez interés por prepararse en la temática de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, se diseñó un curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Particular Mixto Interandino.

## RECOMENDACIONES

Una vez puntualizadas las conclusiones del presente trabajo se ponen a consideración las siguientes recomendaciones:

- 1) Los directivos del Colegio Particular Mixto Interandino deberían propiciar capacitaciones para los docentes regularmente a fin de solucionar las falencias y problemas en el ámbito pedagógico y en temáticas que mejoren el proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- 2) La institución debería apoyar económicamente a los docentes que demuestran interés en capacitarse, si no es en su totalidad al menos la institución debería costear el 50% del valor del curso de capacitación.
- 3) Un mecanismo que el Colegio Interandino puede implementar para dar oportunidad de capacitación a sus docentes es a través de convenios con instituciones que brindan cursos de capacitación sin fines de lucro, tales como organizaciones no gubernamentales y fundaciones.
- 4) El Colegio Interandino debería buscar un convenio con la Universidad Técnica Particular de Loja para facilitar a sus docentes el que puedan optar por una maestría relacionada a la educación, ya que la UTPL tiene buenas ofertas académicas y está al alcance de los docentes.
- 5) Los docentes del Colegio Interandino deberían incorporar al proceso de enseñanza-aprendizaje el uso de las nuevas tecnologías aplicadas a la educación, por lo que el Colegio Interandino debería implementar el curso propuesto en el presente trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alanís, A. (2007). *Actuación profesional en la práctica docente*. México: Trillas.
- Álvarez, E., Cases, I., Colen, M., Rodríguez, E., y Villarubias, P. (2001). *La formación del profesorado: proyectos de formación en centros educativos*. Caracas: Editorial Laboratorio Educativo.
- Amat, O. (2000). *Aprender a enseñar. Una visión práctica de la formación de formadores*. Barcelona: Ediciones Gestión 200 S.A.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño para alcanzar sus objetivos*. Disponible en: <http://www.preal.org/>
- Barbier, J. (1993). *La evaluación en los procesos de formación*. España: Paidós.
- Blake, R. R. y Mouton, J. S. (1964). *The Managerial Grid*. Houston: Gulf.
- Bolívar, A. (2010). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/871382117?accountid=32861>
- Cuadrado, I., Molero, F., y Navas, M. (2003). *El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional*. *Acción Psicológica*, 2(2), 115-129. <http://search.proquest.com/docview/1240981935?accountid=32861>
- D'Hainaut, L. (1986). *La interdisciplinariedad en la enseñanza general. Formación profesional*. París: UNESCO.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México D. F.: Mc Graw Hill
- Ferreres, V., e Imbernón F. (2004). *Formación y actualización para la función pedagógica*. Madrid: Editorial Síntesis S. A.
- García, J (1993). *La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma*, España: Escuela Española.
- Gilbert, T. (1978). *Human competence*. New York: Mc Graw-Hill.
- González, M., Nieto, J., y Portela, A. (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: dimensiones y procesos*. Madrid: Pearson Educación S. A.
- Horn, A. (2010). *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: revisión de la investigación en Chile*. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/871379626?accountid=32861>
- Huberman, S. (1999). *Cómo se forman los capacitadores: arte y saberes de su profesión*. Buenos Aires: Paidós.

- Imbernón, F. (1994). *La formación del profesorado*. Madrid: Paidós Ibérica Ediciones S. A.
- Kaufman, R. (1991). *Strategic Planning in Education: Rethinking, Restructuring, Revitalizing*. Lancaster: Technomic Pub Co.
- Legislación Educativa (2008), tomo I. Quito: Corporación de estudios y publicaciones.
- Lewin, K., Lippitt, R. y White, R. K. (1939). *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. New York: Journal of Social Psychology.
- Luchetti, E. (2008). *Guía para la formación de nuevos docentes*. Buenos Aires: Bonum.
- Mager, R. y Pipe, P. (1984). *Analyzing Performance Problems*, 2<sup>nd</sup> edition. Belmont, CA: Lake Publishing Company.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial, S. A.
- Ministerio de Educación del Ecuador, (2009). *Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015*.
- Murga, M. (2001). *Teorías e instituciones contemporáneas de educación*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Ornelas, C. (1995). *El sistema educativo mexicano. La transición de fin de siglo*. México: Sinéctica.
- Paguay, L., Altet, M., Charlier, E. y Perrenoud, P. (2000). *La formación profesional del maestro. Estrategias y competencias*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Prot, B. (2004). *Pedagogía de la motivación. Como despertar el deseo de aprender*. Madrid: Narcea S. A. de Ediciones Madrid.
- Robinson, V., Hohepa, M. y Lloyd, C. (2009). *School Leadership and Student Outcomes: identifying what works and why. Best Evidence Synthesis Iteration*. New Zealand: Ministry of Education.
- Rosset, A. (1987). *Training Needs Assessment. Techniques in Training and Performance Development Series*. New York: Mc Graw Hill.
- Sanjurjo, L., Caporossi, A., España, A., Hernández, A., Alfonso, I. y Foresi, M. (2009). *Los dispositivos para la formación en las prácticas profesionales*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Sarramona, J. (2000). *Teoría de la educación. Reflexión y normativa pedagógica*. Barcelona: Editorial Ariel S.A.
- Schön, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos*. Barcelona: Paidós
- Torres, R. (2006). *Nuevo papel docente: qué modelo de formación y para qué modelo educativo*. México: Red Perfiles Educativos.

- Tobón, S. (2010). *Formación Integral y Competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Weinstein, J. (2009). *Liderazgo directivo, asignatura pendiente de la reforma educacional chilena*. Chile: Estudios Sociales.

# **ANEXOS**

## Anexo N° 1

Carta de Autorización de la Rectora del Colegio Interandino para aplicar las encuestas a los docentes de la institución.

Loja, Diciembre de 2012

Lic. Dolores Clavijo

Rectora del Colegio Particular Mixto Interandino

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,

**DIOS PATRIA Y CULTURA**



Mgs. Mariana Buele Maldonado

**COORDINADORA DE TITULACIÓN**

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL**



Autorizado  
14-12-2012  
*Dolores Clavijo*



## Anexo N° 2

Formularios de encuestas proporcionado por la UTPL y aplicado a los docentes del Colegio Particular Mixto Interandino

Proyecto de Investigación I

### Anexo 7: 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
--------	---	---------------	---	-----------	---	------------

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

2.5. Tiempo de dedicación:			
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13
			Por horas
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
Doctor en educación	2	Arquitecto	7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
Psicopedagogo	4	Abogado	9
Otros, especifique: _____	5	Otros, especifique: _____	13
		Economista	10
		Médico	11
		Veterinario	12

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

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

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

(Puede señalar más de una

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
✓ \_\_\_\_\_

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

(señale de 1 a 3

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

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

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

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

(señale una o más

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

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

(señale una

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

SI 1 NO 2

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

SI 1 NO 2

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

FAJ/2012-11-16/57Pág

### Anexo N° 3

Fotografías tomadas en el Colegio Interandino













