



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

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa Santa María Dominga Mazzarello, de la provincia de Pichincha,  
ciudad de Quito, período 2012-2013**

**TRABAJO DE FIN MAESTRÍA**

**AUTOR:** Tapia Andachi, Oscar Guillermo

**DIRECTOR:** Rodríguez Jiménez, Mónica Grimanesa. Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO TURUBAMBA**

**2014**

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

Magíster.

Rodríguez Jiménez, Mónica Grimanesa.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato realizado por Tapia Andachi Oscar Guillermo, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Marzo de 2014

f).....

## **DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS**

“Yo, Tapia Andachi Oscar Guillermo, declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, de la titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Mónica Grimanesa Rodríguez Jiménez 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 de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f) .....

**Autor: Tapia Andachi Oscar Guillermo**

**Cédula: 1709900227**

## **DEDICATORIA**

A mis queridos padres, quienes se ilusionaron y motivaron con la idea de que me prepare profesionalmente en una carrera de cuarto nivel. Su apoyo y ejemplo de vida fueron la fortaleza que impulso a continuar con los objetivos trazados.

A mi querida esposa, Pilar, quien a pesar de la distancia me acompaño y brindó palabras de aliento para seguir adelante en los momentos que más lo necesite. Mi amor, cariño, y consideración a quien es la compañera de mi vida.

A mi única hija Nicole, de quien puedo decir siempre fue la inspiración para abordar nuevos retos. Deseo de corazón ser la imagen que necesita y siempre me esforzaré por ser un referente en su vida.

**Oscar**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi directora de tesis, Mgs. Mónica Grimanesa Rodríguez Jiménez, por la apertura, y empatía al realizar las sugerencias en la redacción de esta tesis.

A todos los docentes de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, por su invaluable aporte a la formación obtenida durante estos años y que han servido como base del presente trabajo investigativo.

A la Mgs. Sor. Rodolfina Ávila, Rectora de la Unidad Educativa “Santa María Dominga Mazzarello”, a todos los docentes de bachillerato de la institución que muy amablemente brindaron su contribución a que este proyecto se lleve a cabo, muchas gracias por su colaboración.

**Oscar**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL FIN DE MAESTRÍA .....	ii
DECLARACIÓN AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....	1
1.1 Necesidades de formación .....	2
1.1.1 Concepto .....	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas .....	3
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas .....	6
1.1.3 Necesidades formativas del docente .....	7
1.1.3 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosset, de Kaufman. de D'Hainaut, de Cox, y deductivo .....	9
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	14
1.2.1 Análisis organizacional.....	14
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	15
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo .....	16
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa .....	17
1.2.1.4 Liderazgo educativo (Tipos).....	18
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación) .....	19
1.2.1.6 Reformas educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal)...	21
1.2.2 Análisis de la persona .....	25
1.2.2.1 Formación profesional.....	25
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	26

1.2.2.1.2 Formación profesional docente .....	27
1.2.2.1.3 Formación técnica .....	30
1.2.2.2 Formación continua .....	30
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje .....	32
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación .....	33
1.2.2.5 Características de un buen docente .....	34
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza .....	36
1.2.2.7 La capacitación en los niveles formativos como parte del desarrollo educativo.....	37
1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación –TIC en los procesos formativos.....	38
1.2.3 Análisis de la tarea educativa .....	38
1.2.3.1 La función del gestor educativo .....	38
1.2.3.2 La función del docente .....	39
1.2.3.3 La función del entorno familiar .....	40
1.2.3.4 La función del estudiante .....	41
1.2.3.5 Como enseña y como aprender.....	42
1.3 Cursos de formación .....	42
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente .....	42
1.3.2 Ventajas e inconvenientes .....	44
1.3.3 Diseño, planificación y recursos en la capacitación docente .....	44
1.3.4 Importancia en la planificación del profesional de la docencia .....	46
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....	48
2.1 Contexto .....	49
2.2 Participantes.....	50
2.3 Diseño y métodos de investigación .....	53
2.3.1 Diseño de la investigación .....	53
2.3.2 Métodos de la investigación.....	53
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación.....	54

2.4.1 Técnicas de investigación .....	54
2.4.2 Instrumentos de investigación .....	54
2.5 Recursos .....	54
2.5.1 Talento humano .....	54
2.5.2 Materiales .....	54
2.5.3 Institucionales.....	54
2.5.4 Económicos .....	55
2.6 Procedimiento .....	55
CAPÍTULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	57
3.1 Necesidades formativas.....	58
3.2 Análisis de la formación .....	66
3.2.1 La persona en el contexto formativo.....	66
3.2.2 La organización y la formación .....	68
3.2.3 La tarea educativa.....	74
CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN .....	84
4.1 Tema .....	85
4.2 Modalidad de estudio .....	86
4.3 Objetivos.....	86
4.4 Dirigido a .....	86
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios .....	86
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	87
4.5 Breve descripción del curso.....	87
4.5.1 Contenidos del curso.....	87
4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que facilitará el curso .....	92
4.5.3 Metodología.....	100
4.5.4 Evaluación .....	100
4.6 Duración del curso .....	101
4.7 Cronograma de actividades .....	102

4.8 Costos del curso.....	103
4.9 Certificación.....	104
4.10 Bibliografía .....	105
4.11 Curso de formación.....	106
Conclusiones .....	132
Recomendaciones.....	133
Referencias bibliográficas .....	135
Anexos.....	139

## RESUMEN

Los avances vertiginosos en ciencia y tecnología en los últimos tiempos, han demandado de la educación un cambio significativo tanto en la forma de enseñar como en la manera de aprender, y es precisamente sobre estos elementos en el cual se contextualiza el problema.

El trabajo investigativo se desarrolló en la Unidad Educativa “Santa María Dominga Mazzarello”, Provincia de Pichincha, del Cantón Quito, en el periodo 2012-2013, la institución cuenta con 10 maestros en la sección de bachillerato y 105 estudiantes matriculados en el mismo nivel.

Este trabajo tuvo como finalidad establecer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país. Mediante el estudio realizado se prevé haber contribuido significativamente al mismo, y para ello se ha desarrollado una propuesta de formación a docentes que permitirá fortalecer el desempeño profesional de los educadores.

Los resultados obtenidos en el estudio, demuestran que la institución cuenta con profesionales en directa relación al ámbito educativo y que existe un gran interés en recibir cursos de capacitación; en metodologías activas de aprendizaje, en el uso de las TIC'S, y en aspectos relacionados con la evaluación del aprendizaje.

Palabras clave: formación, necesidad, capacitación, BGU, tarea educativa, aspectos de profesionalización, La organización y la formación.

## ABSTRACT

The increasingly advances in science and technology in the last period have demanded on education a significant change in teaching as well as learning. This is the foundation where this problem is contextualized.

The research work was developed in the Catholic High School "Santa Maria Dominga Mazzarello " Province Pichincha, Canton Quito, during the academic year 2012-2013. This high school has 10 teachers in the upper level and 105 students registered in the same one.

This work was aimed to establish what are the training needs that teachers have all over the nation. Due to this study, the high school is expected to give a significant contribution to it. In addition, this research is attached by one propose that will strengthen the professional performance of Santa Maria Dominga Mazzarello' teachers.

The results of this investigation are telling us that there are a large number of professionals who are directly related to the educational field. Moreover, there are a significant number of them who are really interested in receiving training, especially on methodologies of active learning, the appropriate use of information, technology and communication, as well as issues related to the assessment of learning.

Keywords: training, need, BGU, educational work, professional matters, organization and training.

## INTRODUCCIÓN

Es indudable que la sociedad ha cambiado considerablemente debido al desarrollo industrial y luego tecnológico. Avances, que de alguna manera han influenciado a todas las culturas a nivel mundial. Hoy en día gracias a la globalización se ha permitido el intercambio de conocimiento a través del internet, y se ha podido acumular una gran cantidad de información que hace un par de décadas era muy difícil acceder.

El Ecuador como muchos otros países de Latinoamérica se ha hecho eco de estos cambios vertiginosos, dando lugar a que el contexto de la sociedad actual demande de la educación también realizar cambios en sus técnicas y metodologías de enseñanza y aprendizaje.

El Gobierno Central a través de su organismo rector como es el Ministerio de Educación ha propuesto una serie de reformas en todo el sistema educativo, propuestas que se ven reflejadas en la nueva *Ley Orgánica de Educación Intercultural* (LOEI), así como en la implementación de programas de desarrollo como el Plan Decenal, que en términos específicos buscan instaurar una serie de cambios, romper paradigmas, en favor de mejorar la calidad educativa en todo el país.

Un aspecto muy importante de estos cambios es el generar en los docentes las competencias necesarias para un buen desempeño de sus funciones. Por esta razón el presente estudio está basado en las “**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato**”, el cual ha sido llevado a cabo mediante prolijos procesos de investigación, los mismos que fueron aplicados a los docentes de la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello, domiciliado en la ciudad de Quito, en las calles Delfín Treviño 384 sector el recreo.

De acuerdo a lo investigado podemos mencionar que existen muy pocos trabajos en el país relacionados a este tema. Sin embargo, existen muchos estudios efectuados en otros países, siendo uno de los más significativos el realizado por Manuel Reyes Santana de la Universidad de Huelva en España, y de quién se extraído sus ideas más importantes como base del presente trabajo investigativo.

El presente estudio es de suma importancia, pues los resultados obtenidos permitirán determinar la realidad de los docentes en cuanto a sus necesidades de formación en las instituciones educativas en el Ecuador y específicamente en el colegio de referencia. La información obtenida facilitará al establecimiento tener suficientes elementos de juicio que les permitirá corregir posibles errores, y buscar estrategias de cambio que contribuya a la institución a ofertar una educación de calidad. Adicionalmente, me ha permitido como autor

de este trabajo profundizar en un tema que ha generado una serie de reflexiones y que ha motivado el plantearme nuevos retos en función de un mejor desempeño profesional.

Para este proyecto, el invaluable soporte bibliográfico obtenido a través de libros y guías proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja a lo largo de los niveles realizados en la carrera de maestría en gerencia y liderazgo educacional, y conjuntamente con otras fuentes de consulta como: libros personales, revistas y el internet, han sido los elementos esenciales que han permitido recabar información valiosa y que es base y sustento del presente trabajo.

El objetivo general de esta investigación es analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 -2013, ante lo cual es importante señalar que el trabajo realizado en la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello de la ciudad de Quito brinda un aporte significativo, en función de la apertura e interés de la institución en el mencionado trabajo.

Dentro de los objetivos específicos propuestos para este trabajo están:

Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato. Bajo este esquema, se ha procedido a recabar información a través de bibliografía especializada así como del internet; elementos necesarios en la construcción del marco teórico y base importante del proceso investigativo.

Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Para este objetivo se ha tomado en cuenta la aplicación de encuestas a los docentes de bachillerato de la institución, el mismo que luego de su aplicación, fue recolectado y tabulado. Mediante un análisis crítico de los resultados obtenidos, se ha podido identificar, los aspectos más sobresalientes acerca de las necesidades de formación que la institución posee en los actuales momentos, y han sido de innegable importancia en la redacción de las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo investigativo. Por otra parte, estos resultados han motivado la estructuración un curso de formación al establecimiento objeto de estudio, como parte de nuestra propuesta.

En consideración a lo expuesto animamos a que todos quienes se encuentren identificados con la causa educativa, lean este trabajo investigativo y proporcionen sus aportes críticos. Adicionalmente, la propuesta aquí presentada es un marco de referencia de la tendencias actuales en educación, en el que se reitera la necesidad imperativa de los docentes al trabajo colaborativo, a la aplicación de técnicas y metodologías activas de aprendizaje y a mantener una iterativa retroalimentación que nos permita evidenciar los logros alcanzados

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

## **1. Formación de formadores.**

### **1.1 Necesidades de formación.**

No cabe duda que la sociedad actual con todos los avances vertiginosos en ciencia y tecnología, demanda también de otros elementos que componen a la misma progresar en un nivel similar. Es notorio ver como la medicina o la tecnología ha avanzado a pasos agigantados, en relación a la educación, la misma que se ha quedado estancada en procedimientos tradicionales de enseñanza-aprendizaje. De allí, se desprende la imperiosa necesidad que han tenido muchos países en buscar mejoras a todos aquellos componentes inmersos en la educación. Nuestro país, no es la excepción y por ello se viene trabajando desde hace ya una década en reformas sustanciales a la constitución del Ecuador, las cuales están dirigida a establecer un cambio de mentalidad, procedimientos y metodología con el fin de mejorar el sistema educativo actual.

Dentro de los postulados que se menciona en la constitución justamente se hace referencia en el artículo 128 de la ley orgánica de educación intercultural (LOEI), sobre el desarrollo profesional, la cual dice expresamente: “El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo”.

(Tirados, 2007) También da su punto de vista en cuanto a las necesidades de formación y manifiesta que en España y más concretamente en el Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Politécnica de Madrid, es una práctica habitual realizar estudios sobre las necesidades de formación de los docentes con el fin de ajustarse a las exigencias de la sociedad actual.

Lo anteriormente expuesto, nos permite reflexionar sobre la importancia que actualmente juega el papel de la educación en la sociedad. Enfatizando en el docente o educador en mantener una actitud de aprendizaje continuo y de mejoramiento constante de sus competencias, que sea guía y acompañante del educando no solo en su formación académica sino también personal, haciendo de esta función el elemento que promueve una verdadera transformación social.

#### **1.1.1 Concepto.**

La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz

de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir Vargas (2010, p. 4)

Por otro lado, Reyes (2000) se refiere a lo expuesto por Kaufman (1982), y dice que la necesidad es una disconformidad entre los resultados actuales y los que son deseables o aquellos convenientes para una organización. De allí, se puede inferir que las instituciones educativas en su proceso de evaluación puede tener como resultado la necesidad de formar a sus miembros, para brindar un mejor servicio a la comunidad educativa.

En relación a lo anteriormente expuesto, podemos decir que las necesidades de formación se entienden como aquella que es inherente al proceso de perfeccionamiento de competencias requeridas para desempeñarse en una función específica, ante las necesidades que la organización o la sociedad en general demanda.

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

Chiavenato (2007) hace referencia a la teoría de motivación enunciada por Maslow (1954) a mediados del siglo XX, sobre los tipos de necesidades formativas, el cual explícitamente contemplaba cinco categorías jerárquicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, autoestima y realización. Considerándose a éste como uno de los modelos en concordancia a las necesidades humanas. Otras teorías relacionadas también con la motivación, derivan de la consideración inicial de distintos tipos de necesidades, Alderfer (1969) contempla la existencia de tres tipos: de existencia, de relación y de desarrollo.

Tirados (2007) Asevera que en la actualidad la educación esta cambiando de concepcion, de pasar a ser docentes preparados de forma instrumental a realmente desarrollar en los mismos habilidades y competencias que les permita ser verdaderos potenciadores de desarrollo educativo.

En la misma línea de pensamiento, Reyes (2000) destaca la contribución en el tema del tipo de necesidades de formación a Witkin (1996) y a Stufflebeam (1985), los cuales distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones en función del sector que afecten: necesidades de los receptores o usuarios, es decir, las que padecen los estudiantes. Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas; las que afecta a los docentes y en el ámbito de la educación. Por último tenemos necesidades referidas a los recursos y equipamientos, que son las que afectan a otros agentes como son los centros, materiales, personal, recursos económicos, tiempos, entre otros.

Hewton (1988) referido expresamente en el trabajo de Reyes manifiesta que existen criterios para clasificar las necesidades originadas en los propósitos formativos al sector afectado y entre ellas están:

- Necesidades con respecto al alumnado: Aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas de comportamiento.
- Necesidades con respecto al currículum: Diseños y desarrollo curricular, evaluación, recursos, entre otros.
- Necesidades del profesorado: Satisfacción laboral, carrera docente, entre otros.

Reyes en su extenso trabajo toma en cuenta las cinco dimensiones propuestas por D' Hainaut (1979) en cuanto a la clasificación de las necesidades formativas y ellas son: Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas, necesidades particulares frente a las colectivas, necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes, necesidades actuales frente a las potenciales, y necesidades según el sector en que se manifiestan.

Bajo el tema expuesto, sobre los tipos de necesidades de formación, es menester rescatar lo que Bradshaw (1972) expone con su teoría de las necesidades, desde la perspectiva en que se fundamentan los criterios evaluativos de las necesidades y ellos son: normativas, sentidas, expresadas o demandadas, comparativas y prospectivas.

De acuerdo al trabajo investigativo realizado por Reyes sobre los aportes de Bradshaw se detalla a continuación cada uno de los criterios evaluativos: La necesidad normativa hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, pudiendo venir dado éste por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos o por cualquier otra vía de tipificación.

Este concepto de necesidad se asemeja al de exigencia. Si hacemos una relación con lo que el Gobierno central y el Ministerio de Educación están tratando de implementar en los actuales momentos, vemos que este punto tiene mucha coherencia, con lo anteriormente expresado. Pues, es justamente el Gobierno quien a través del Ministerio de Educación está promoviendo la capacitación y preparación del docente llegando inclusive a tener tintes de exigencia en algunos casos. Sin embargo, es oportuno reconocer el gran esfuerzo que se viene haciendo desde este último periodo de gobierno, en cuanto a generar un verdadero cambio en la educación; mediante reformas a ley, la creación del Plan Decenal, los aportes significativos en ciencia y tecnología y por supuesto la inyección de capital que busca reforzar cada una de las áreas inherentes al sistema.

Las necesidades sentidas son aquellas que demuestran desajustes percibidos por los mismos interesados. La percepción de carencias formativas propias manifiesta estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Esta circunstancia permite, al menos inicialmente, un mejor desarrollo de las actuaciones tendentes a satisfacer las carencias formativas.

Las necesidades demandadas vienen dadas por las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de éstos.

Las necesidades prospectivas son las que guardan estrecha relación con la carencia formativa en cuestión, son definidas en función de un momento futuro que exigirá una formación específica como consecuencia de los cambios que se vienen dando.

De acuerdo a todo el trabajo expuesto anteriormente realizado por Reyes podemos realizar una serie de analogías con lo que actualmente propone el órgano rector del sistema educativo como es el Ministerio de Educación a través de la implementación del plan decenal, que busca realizar una serie de mejorías en el ámbito educativo. Mejoras que han empezado a darse desde los mismos cimientos con cambios en la constitución del Ecuador y la ley orgánica de educación intercultural (LOEI) a través de propuestas serias que han dignificado de alguna manera la labor del docente en sus funciones.

Como ejemplo podemos mencionar que de acuerdo a las últimas cifras entregadas por el gobierno central se incrementó el presupuesto para educación siendo en los actuales momentos cerca del 5.8% del PIB (fuente, diario la hora) en comparación con el 6% sugerido por la (UNESCO, 1996). Lo que nos permite reflexionar sobre la importante inversión que se viene realizando en esta materia.

Esto también se puede evidenciar en la masiva cantidad de becas que el Senescyt en conjunto con el Ministerio de Educación viene entregando a docentes con la única finalidad de mejorar la calidad de la planta docente y por ende el sistema educativo del país. Sin embargo, la parte salarial, a pesar de que ha habido alzas que ha dignificado de alguna manera la labor del docente, creo en opinión personal, continuará trayendo escollos entre los interesados, pues las exigencias del maestro actual son muy altas en relación a sus ingresos.

Otro de los aspectos a tomar en consideración en relación a las investigaciones realizadas, es que los maestros debido a los constantes avances tecnológicos y científicos, se hace mucho más imperioso la necesidad de fortalecer su función mediante la innovación de

estrategias metodológicas activas que vayan acorde a las demandas de los educandos de la sociedad actual.

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

En un mundo globalizado se hace cada vez más imperante la necesidad de formación a los empleados de una organización Cardona (2011), se considera a la formación una inversión, y es utilizada como estrategia de crecimiento en las organizaciones coincide Chiavenato (2007).

Es evidente que los conceptos de evaluación denotan ya una apreciación de las necesidades detectadas en una organización afirma Reyes (2000), en su trabajo investigativo dice que en la lengua inglesa como en el castellano existen algunos vocablos que identifican a la evaluación como parte de procesos: de rendición de cuentas, de valoración de situaciones, de evaluación o juicio de una situación, de medición, entre otros. Adicionalmente, Reyes manifiesta que la evaluación puede ser entendida en función de las siguientes perspectivas:

- Como estimación del nivel de logro de los objetivos propuestos previamente como el nivel de desempeño de las conductas pretendidas.
- Como proceso de valoración o asignación de mérito a un objeto.
- Como proceso orientado a facilitar o promover la toma de decisiones posterior acerca del objeto evaluado u otros que se relacionan o asocian con el de manera más o menos indirecta.
- Como proceso que sintetiza dos o las tres tendencias conceptuales anteriores.

Para complementar esta idea Lara (2013) menciona a Tejada (1999) y se refiere a la evaluación como “un proceso sistemático de recogida de información que implica un juicio de valor orientado hacia la toma de decisiones” (p. 33).

Como lo habíamos mencionado anteriormente la educación ha sido uno de los componentes de la sociedad que más se ha descuidado. Y datos recientes afirman que las instituciones gubernamentales se encuentran trabajando en acciones enfocadas en cambios que van desde la evaluación misma de las necesidades existentes. De tal forma, la necesidad de formación es considerada como un factor clave en el proceso de innovación y transformación.

En las organizaciones existen al menos tres conceptos íntimamente ligados, que a decir de Reyes conforman un triángulo que se circunscribe en el funcionamiento organizativo, estos son: necesidades, motivación y satisfacción personal.

Cooper (1986) citado por Reyes (2000), manifiesta que la relación entre la satisfacción y la eficacia crece cuanto más elevado es el nivel de competencias en juego. Es decir, si la formación proporciona un incremento cuantitativo y cualitativo de las competencias profesionales, es de esperar que se produzca una mejora cualitativa del desempeño y con ella un mayor grado de satisfacción. A esta idea podemos sumar la contribución que hace Rodríguez (1997) “el desarrollo del profesorado debe también satisfacer las necesidades de los docentes, de manera que puedan hallar una gratificación personal en su labor profesional” (p. 341-342).

Para Witkin (1996) referido en el trabajo investigativo de (Reyes, Dialnet, 2000) dice que la evaluación de necesidades es concebida como un proceso sistemático que se desarrolla sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos necesarios para la misma. En este punto es oportuno destacar lo aportes de (Valenzuela, 2005), quien señala que la evaluación debe entenderse en un sentido meramente metodológico, considera que cuando pensamos en el proceso mismo de la evaluación, es conveniente saber quién hace la evaluación, cómo la realiza y a qué resultados llega.

Los estudios hechos por Casanova (2012) define a la evaluación como una manera precisa y, a la vez dinámica para ser aplicada a la evaluación de necesidades de formación y desarrollo. El mismo autor sugiere que para aplicar una evaluación en una organización es necesario seguir los siguientes pasos: recolección de la información en forma rigurosa y sistemática, formar y emitir un juicio de valor con respeto a los datos obtenidos y finalmente, y tomar las decisiones consecuentes en orden a corregir o mejorar la situación evaluada.

Todo este aporte de los autores citados anteriormente nos permite concluir que la evaluación de las necesidades de formación, es un tema que requiere un proceso sistemático, serio y bien planificado, que busque en definitiva satisfacer a todos aquellos actores del sector educativo tomando en cuenta el bienestar colectivo e individual de los mismos.

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

De acuerdo a un estudio realizado por Garzón (2010), en el país no existe una política unitaria en cuanto a la formación de docentes que ofrece la universidad Ecuatoriana (UNAE). Lamentablemente, dice el mismo autor no existe una universidad pedagógica que establezca los lineamientos políticos y estratégicos de la formación docente impartida por las universidades, como acontece en otros países vecinos como Colombia y Venezuela. Sin embargo, hay dos universidades que cuentan con una importante cantidad de programas formativos para docentes y tiene el mayor número de alumnos, al comparar con otras

universidades: la Universidad Central de Ecuador, con su sede principal en la ciudad de Quito, y la Universidad Técnica Particular de Loja, que, como su nombre lo dice, tienen su sede principal en Loja, pero que al ser una oferta de educación a distancia, tiene muchos centros de referencia en varias ciudades de Ecuador y en otros países donde viven los ecuatorianos.

A decir de muchos posmodernos que han querido profetizar “La era del profesor agoniza entre las nuevas redes de memoria y los juegos de lenguaje que los cibernautas ensayan, que los roles docentes clásicos no sólo están cuestionados, sino que pueden ser deslegitimados” (Lyotard, 1984, pág. 42).

El desgaste que ha tenido la función del docente con técnicas y metodologías de enseñanza obsoletas hace necesario un cambio de paradigma completo desde su formación hasta la acción en cada uno de los niveles de enseñanza- aprendizaje. Así, el docente innovador, aquel que se ajuste al contexto actual estará en capacidad de brindar las herramientas necesarias a los educandos, tomando en cuenta para ello, el apoderamiento de la tecnología como herramienta de verdadera formación dejando de lado tareas repetitivas, convirtiéndose en verdaderos gestores de formación integral y holística.

Murphy (1995) nos dice que el papel en la estrategia educativa se modifica, no desaparece; consecuentemente, emergen nuevos roles: instructor, tutor, ingeniero pedagógico, experto tecnológico, administrador, documentalista, evaluador, grafista, editor de documentos, entre otros.

Zabalza (2012) es de opinión que los cambios que se están produciendo en todos los niveles obliga, por necesidad, a una reconstrucción de la figura de los docentes, transformación que ha de afectar a todos los niveles del sistema educativo, desde la Educación Infantil a la Universidad, los actuales modelos de formación del profesorado, deben cambiar, pero la consigna es cada docente sea el gestor de cambio empezando por sí mismos.

El mismo autor afirma, que las nuevas estrategias formativas deben considerar la revisión de nuestras prácticas profesionales en comunidades de aprendizaje y sugieren que la formación hacia la mejora puede desarrollarse siguiendo una doble orientación: Una orientación basada en el propio crecimiento personal o científico de cada profesor/a, una orientación basada en la mejora directa de la actuación docente. Se Añade además que el enfoque de la formación docente debiera fundamentalmente avanzar en tres direcciones:

El primero tiene que ver con el paso del profesor experto en los contenidos de la disciplina a experto en la didáctica de la disciplina: Bajo este criterio todo docente debería ser competente en la enseñanza y no únicamente experto en la materia.

El siguiente manifiesta el cambio de ese profesor que propone un trabajo individual hacia un educador que motiva el trabajo colaborativo.

Como habíamos mencionado y se ratifica el hecho de que el educador de hoy debe tomar en cuenta la globalización y la progresiva incorporación de las TIC al ámbito de la enseñanza. Martínez y Prendes (2010) referidos por Torres (2011) dicen que la utilización de las TIC genera en los educandos una forma diferente de aprender, pero también mencionan que es responsabilidad de los educadores no abusar del uso de las mismas.

En conclusión, estos tres elementos sugeridos en la formación de docentes, enfatiza la importancia de romper paradigmas, de dejar de lado vetustas posturas en el cual el maestro era un informante del conocimiento y pase a ser el guía de una comunidad escolar que educa, promotores del trabajo en equipo. Estos son los retos que demandan la sociedad actual en pos de un mejoramiento continuo de la educación.

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

Existen diferentes investigadores que proponen algunas directrices a seguir en la evaluación de necesidades formativas, los mismos que proponen a su vez diferentes modelos de análisis, señalando una variedad de alternativas.

De acuerdo a este planteamiento, lo propuesto por Reyes (2000) y Gomez (2006), describe modelos de análisis de necesidades desde la perspectiva de los servicios sociales, entre los que se destaca: (a) Modelo A. Rossett; (b) Modelo de F.M. Cox; (c) Diseño de Mckillip; (d) Diseño de Illinois; entre otros. Es importante, mencionar que la elección de modelo o modelos está determinada por el ámbito de estudio, los objetivos planteados en la investigación, además de los recursos humanos, técnicos y materiales disponibles.

#### ***Modelo de A. Rosset.***

Para Rosset referido en una investigación pedagógica liderada por Gomez (2006), dice a que el modelo gira en torno al análisis de necesidades de formación y dentro de ellos a elementos fundamentales como: Situaciones desencadenantes, tipo de información buscada, sentimientos, sus causas, posibles soluciones, fuentes de información, herramientas de obtención de datos. La misma autora menciona varias técnicas de análisis

y sus herramientas, éstas son: el análisis del tema, el análisis de tareas, el análisis de datos y la detección de necesidades.

El modelo de detección de necesidades se diferencia de otros, ya que busca las opiniones mediante diversas fuentes en lugar de hacer inferencias. Conjuntamente, es importante señalar que este modelo tiene 5 grandes propósitos:

1. El estado óptimo: Es medido por expertos a través de test, cuestionarios y trata de identificar cuál es el funcionamiento ideal para lograr el éxito.
2. El estado actual: se realiza mediante observaciones, entrevistas y la aplicación de cuestionarios o encuestas. Nos permite identificar el estado actual; qué se hace, qué no se hace, por qué la falta de motivación en los trabajadores.
3. Sentimientos: Mediante éste es posible investigar cómo se siente los involucrados (ya sea trabajadores o directivos) con: el tema, la capacitación para dicho tema, el tema como prioridad, la seguridad en cuanto al tema.
4. Causas del problema: En este punto se determinan las causas del problema en el funcionamiento, los mismos que pueden ser: falta de competencias o de aprendizaje, no existen los recursos o éstos son inapropiados, empleados desmotivados.
5. Soluciones: Finalmente se propone soluciones en función de las causas que se han identificado.

En términos generales este modelo nos permite tener una guía en cuanto a: de donde partimos, hacia donde vamos, con que fuentes contamos y que herramientas usaremos para la obtención de datos, que nos permitirá establecer el tipo de necesidad de formación que se requiere para determinada organización.

### ***Modelo de R.A Kaufman.***

Dicho modelo se desarrolla en torno a la planificación dentro de la cual, destaca un apartado muy importante donde se recoge la evaluación de necesidades. Del mismo modo, entre los numerosos pasos que utiliza para la obtención de necesidades.

Gomez (2006) hace a referencia a Kaufman (1982) quien señala que necesidad es la discrepancia entre lo que es llamado status y lo que debería ser denominado estándares. Este tipo de discordancia depende del nivel en que las necesidades son analizadas. Para este autor considera que existe un complejo proceso de dieciocho pasos de acuerdo a la evaluación de necesidades. (*Traducido por el autor, Sept, 2013*)

De acuerdo a este autor la identificación de necesidades en una empresa se manifiesta en la ausencia de conocimientos y actitudes por parte de los trabajadores: la labor es detectar

la causa de esos problemas. Describe adicionalmente, que la determinación de necesidades es una herramienta que asegura la correcta selección de metas y objetivos; y la define como “una recopilación de diferencias entre “lo que es” y “lo que debería ser” de acuerdo con un orden prioritario. El modelo de Kaufman cuenta con 3 elementos fundamentales:

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

De acuerdo a este modelo los tres grupos de participantes son importantes en la detección de necesidades ya que de ellos derivará el consenso de cuáles son las necesidades reales. Según, (Reyes, El diagnóstico de necesidades de formación, 2012) los 3 grupos de participantes son:

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

Entre las etapas que señala el autor y que caracterizan a la evaluación de necesidades, se registran las siguientes:

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas del problema.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecución medible.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

De lo expuesto podemos concluir que el modelo de Kaufman brinda las herramientas para ser utilizadas en el proceso de evaluación de necesidades formativas.

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

Los estudios realizados por Reyes (2012) sobre el diagnóstico de necesidades de formación, refiriéndose a las aportaciones que realiza de D'Hainaut (1979), expresa que las consideraciones son oportunas porque orientan de manera clara el camino a seguir para emprender acciones de formación docente. D'Hainaut sugiere cinco dimensiones:

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 funcionamiento correcto de un sistema de referencia. Particularmente se considera que la carencia de formación de los individuos puede necesariamente incidir en el sistema.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes: Un déficit formativo puede ser perfectamente conocido por una persona, o por el contrario, ésta no puede 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 una realidad futura, más o menos previsible, de las condiciones contextuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan: D'Hainaut (1979) considera seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de éstos pueden surgir necesidades.

### ***Modelo Cox.***

Cox (1987), citado por Gomez (2006) hace un estudio uniendo el análisis de las necesidades a la problemática de la comunidad, es decir elaboró una guía para la resolución de problemas comunitarios, Cox menciona ciertos elementos denominados:

Elementos fundamentales

- Institución.
- Profesional encargado de resolver el problema.

Los problemas percibidos

- Por el profesional.
- Por los implicados.

Características de los implicados.

Formulación y priorización de metas.

Estrategias a utilizar:

- Tácticas para lograr las estrategias
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción

### ***Modelo Deductivo.***

De acuerdo a McCullough (2011) el modelo deductivo desarrollado ampliamente por Kaufman and English (1979, p. 68-69), es uno de los más utilizados en la evaluación de necesidades de formación. Mediante el cual se toma los resultados existentes y se procede a deducir un programa educativo. Cuando se emplea este modelo, el punto de partida es la identificación y selección de las metas existentes para la educación.

Existe un ejemplo citado por en el distrito escolar innovador (Temple City Unified School District, California; Kaufman, Rand, English, Conte y Hawkins, 1968), los educadores investigaron las formulaciones de metas de que disponían y seleccionaron la del Pennsylvania State Department of Instruction and Educational Testing Service (1965). A partir de esas diez metas educacionales propuestas, se desarrollaron medidas de criterios (en realidad indicadores), que pudieran ser representativas de ciertas conductas. Cuando se observaron esas conductas, se consideró que se habían alcanzado satisfactoriamente las diferentes metas.

La etapa siguiente será obtener los requisitos de cambio de los diversos participantes del sistema educativo (En Temple City, Estados Unidos, los participantes eran alumnos, educadores y miembros de la comunidad; en Newport-Mesa se clasificaron de manera un tanto diferente como "subcomunidades"). A continuación deben reunirse los datos reales de realización, respecto a la amplitud con que se satisfacían o no los criterios (indicadores). Basándose en las discrepancias obtenidas, el próximo paso será establecer los objetivos adecuados y el desarrollo de un programa educativo apropiado, que pueda ser aplicado, evaluado y revisado.

Gómez (2006) da a conocer el aporte de Kaufman en cuanto a las etapas de evaluación de necesidades de la siguiente manera:

- Tomar decisiones de planificar.
- Identificar los síntomas de los problemas.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
- Determinar las condiciones existentes.

- Determinar las condiciones que se requieren.
- Conciliar discrepancias de los participantes.
- Asignar prioridades entre discrepancias.
- Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.
- Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.

En términos generales podemos decir que este es un modelo que fácilmente puede ser aplicado a una institución educativa, que demuestra un análisis prolijo y detallado de lo que se quiere evaluar, pero sin lugar a dudas permitirá establecer el objetivo final de la institución que es de establecer su necesidad de formación.

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

### ***1.2.1 Análisis Organizacional.***

McCullough, (2011) en su trabajo de tesis de la universidad de Illinios, hace referencia a Lee y Nelson (2006) sobre la necesidad de evaluación que una organización debe aplicar para establecer cuales son sus necesidades de formación, y menciona que se debe tomar en consideración cada uno de los elementos individuales, ya que los mismos pueden afectar a toda la organización.

Un trabajo realizado por Agut (2011) catedrática de la Universidad de Jaume, afirma que muchos autores destacan la importancia de realizar un apropiado proceso de formación que considere las siguientes fases:

- Análisis de las necesidades formativas
- Diseño de la formación y evaluación
- Transferencia de la formación

El Ministerio de Educación del Ecuador consciente de esta realidad, ha dispuesto una serie de cambios en la normativa de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su plan de acción a través del Plan Decenal, que menciona ciertos estándares que las instituciones educativas deben cumplir para ser abalizadas como idóneas para formar a los educandos del país. Entre ellas está precisamente el establecer una rendición de cuentas a la sociedad, revalorizar al docente, el mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida, entre otras.

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

La educación es un término que se encuentra en boga en los actuales momentos por estudiantes, educadores, padres de familia e incluso por parte de los gobiernos de turno, quienes, desde cada una de sus instancias buscan y ofrecen alternativas para mejorar la calidad educativa. Sabemos que la educación está presente desde tiempos inmemorables, posiblemente desde que los seres humanos se convirtieron en sedentarios, posiblemente por la transferencia de generación en generación de costumbres, tradiciones y conocimientos.

Es indudable también considerar los cambios que ha sufrido la educación si tomamos en cuenta a sus primeros propulsores como Platón, Aristóteles, etc. hasta llegar a los nuevos personajes que han ofrecido sus propuestas pedagógicas al mejoramiento de la educación como: Paulo Freire, Piaget, Vygotsky, entre otros.

El análisis de temas trascendentales en educación ha sido para algunos autores motivo de constantes investigaciones que han permitido a lo largo de la historia ofrecer propuestas de cambio en función de las situaciones sociales y económicas de cada región, país o pueblo.

Chavarría (2004) realiza una observación a la educación actual y menciona que en los actuales momentos los modelos educativos se encuentran muy desgastados tanto en la familia como en la escuela y que no responden a las necesidades actuales ni futuras.

En la misma línea de pensamiento está Tedesco (2003) quien se refiere a este tema afirmando que existe un consenso casi generalizado que menciona que la escuela no está cumpliendo satisfactoriamente con la función de formar a las nuevas generaciones, de generar en ellos las capacidades para desempeñarse efectivamente dentro de la sociedad.

Los autores antes mencionados aseveran que estamos viviendo un profundo cambio social, nos estamos enfrentando a un nuevo reto denominado la era de la información, del conocimiento, entre otros términos utilizados para referirse a esta nueva era. Por tal motivo, se hace imperante un verdadero cambio dentro de la educación, es momento de romper paradigmas, innovar y generar nuevas metodologías de aprendizaje, que lleve a los educandos a alcanzar esas competencias que necesitarán en el futuro.

Uno de los aspectos que está acompañando al proceso educativo es la tecnología. Prendes (2007) va más allá y sugiere que la aplicación de la tecnología educativa debe tener una estrecha relación con la cultura, con el entorno y con los valores que rigen a una sociedad, que la aplicación de ésta, debe responder a intereses más humanos, democráticos y éticos.

La misma autora asevera que la mayor parte del conocimiento humano para el 2047 estará en el ciberespacio, dice a la vez que esta tendencia podría ser deseable pero también inevitable, convirtiéndose el ciberespacio en la base para nuevas formas de comunicar, informar, y seguramente educar a las personas.

Por otro lado, Tedesco dice que nos estamos encaminando a enfrentar un gran desafío que es el separar el conocimiento del pensamiento, debido a que podríamos caer a futuro en una total dependencia de la tecnología, lo que incidiría en ser acumuladores de conocimiento, pero no de reflexión. Por tal motivo, queda evidenciado que a la par de los avances tecnológicos y científicos, la educación debe también mantenerse en constante cambio, adaptándose a las necesidades que la sociedad, la economía y la globalización demande.

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

Chiavenato (2007) ya nos habla de que existen diferentes eras de la organización y menciona que que las mismas diariamente sufren cambios y transformaciones ya sea por la introducción de nuevos productos o servicios o por el uso de la tecnología. adicionalmente el autor afirma que estos cambios causan un efecto en la sociedad y en la vida de las personas.

Por otro lado, Castrillón (2007) nos comenta que al finalizar la segunda guerra mundial, las empresas comenzaron a darse cuenta de algunos aspectos que no eran controlables: la incertidumbre, el riesgo, la inestabilidad y un ambiente cambiante, era el marco de referencia en el cual se desempeñaba la sociedad. Surgió, entonces, la necesidad de tener un control relativo sobre los cambios rápidos que se producían y como respuesta a tales circunstancias los propietarios, gerentes, directivos comienzan a utilizar como herramienta de innovación a la planificación, más tarde llamada planeación estratégica.

Chiavenato (2007) menciona que es importante identificar los actores que están involucrados dentro de las organizaciones, así el autor concluye que en una organización están presentes: Los accionistas, propietarios, inversionistas, los clientes, usuarios, consumidores, gerentes y empleados, proveedores, gobierno, comunidad y sociedad.

Es determinante considerar una estructura organizativa la misma que a deferencia de Aranda (2007) la planificación, es el proceso metódico inter y, multidisciplinar, de un permanente diagnóstico de la realidad, de previsión de necesidades, de toma de decisiones y acciones y de búsqueda de alternativas para satisfacer a sus actores

Es de esta manera que surge el tema de la planificación como herramienta estratégica en el proceso sistemático, en el cual se establece los objetivos de una institución, del cual se

conoce su realidad actual y se plantea alternativas o posibles soluciones, que permitirá anticiparse a los resultados en un marco de acciones y decisiones que evidenciará su gestión en un corto, mediano o largo plazo. Para ello, será preponderante establecer un diagnóstico inicial de la situación real de la organización, plantear posibles soluciones, ejecutar, dar seguimiento y evaluar sus resultados.

Dentro del proceso de planificación de las organizaciones Aranda dice que, es importante visualizar los objetivos del proceso de planificación como son: Plantear objetivos en términos de calidad, establecer lineamientos estratégicos que fomenten el cambio y la innovación, identificar los principales problemas a través del medio interno y externo, mejorar la calidad de servicios, entre otros.

En conclusión, podemos afirmar que tanto Chiavenato como Aranda nos brindan las pautas para que una organización pueda alcanzar y cumplir los objetivos señalados en relación a la consecución de metas, y para ello será muy importante llevar a cabo de manera sistemática los momentos de la planificación como son: diagnosticar, planificar, dar seguimiento y evaluar constantemente los resultados obtenidos.

#### ***1.2.1.5 Recursos Institucionales necesarios para la actividad educativa.***

La constitución de Ecuador y la ley nueva orgánica de educación intercultural (LOEI) promueve en algunos de sus artículos, enunciados que se refieren a brindar todo el apoyo a la gestión educativa: entre ellas tenemos las que se describen como inclusiva y gratuita o aquellas en la que se menciona que se dotara de todos los servicios básicos: infraestructura, materiales, bibliografía, entre otros con el único fin de mejorar la calidad educativa del país.

En uno de los trabajo realizado por Antunez (2006) se dice que, las instituciones educativas, como cualquier otra organización, están sometidos a las presiones y exigencias cambiantes del entorno. Adaptarse al ambiente y responder a sus demandas es, precisamente, uno de los propósitos ineludibles para las instituciones que desean actuar satisfactoriamente.

Bajo el mismo concepto, Tiana (1996) afirma que en una época de transformaciones tan aceleradas como la actual y de demandas tan exigentes sobre el aparato escolar como las expuestas, la rigidez de un sistema educativo es considerada como un elemento de retraso, más que de progreso.

Es indudable que las organizaciones estrechamente ligadas a la labor educativa están obligadas a ofertar servicios cada vez de mejor calidad, los mismos que deben ser una

integración algunos elementos como: infraestructura, tecnología, docentes altamente cualificados y un curriculum integral que genere una formación integral del estudiante.

El Gobierno Central ha empezado a dar ejemplo de cambio, construyendo colegios réplicas que poseen una infraestructura común y servicial, dotados de tecnología actualizada, y por supuesto, debemos mencionar los cambios que en materia de curriculum se vienen haciendo continuamente, con el fin de adaptar los conocimientos a la realidad de nuestro país.

#### **1.2.1.4 Liderazgo Educativo (Tipos).**

Munch, et al., (2010) se refiere a que uno de los factores primordiales para lograr el éxito en una institución es el liderazgo. Los autores se refieren a que líder “Es una persona que inspira confianza y respeto, y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento”. (pag. 148)

Ética en las organizaciones es uno de los trabajos realizados por Guillén (2006) en el cual expresa que el liderazgo viene dado como la interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo busca reestructurar una situación y afirma que el liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.

Según Guillén, el estilo de liderazgo de una organización se refleja tanto en la naturaleza de la organización, como en la relación con la comunidad, y explica además, que dentro de los liderazgos existentes tenemos: el liderazgo transaccional, transformacional y servidor, siendo este último justamente al cual toda organización debe apuntar.

Munch, et al., por otro lado nos dice que una persona que ocupe una posición de autoridad en la comunidad educativa debe prepararse y desarrollar habilidades y competencias para liderar. Es así que los autores antes mencionados sugieren tomar en cuenta una de las teorías de liderazgo más importante utilizada por las organizaciones, como es la de Blake y Mounton. El cual nos da conocer cinco tipos de liderazgo:

- Liderazgo directivo, el cual resuelve todo tipo de conflictos imponiendo su opinión.
- Liderazgo paternalista, el cual hace énfasis en la gente y muy poco en los resultados.
- Liderazgo burócrata, el cual no muestra interés ni por la gente ni por los resultados.
- Liderazgo demócrata, el cual se muestra conciliador, pero a la vez firma.

- Liderazgo transformador, que en la misma línea de pensamiento coincide con Guillen en cuanto brinda los mejores resultados y se preocupa por la gente que participa en la organización.

A pesar de las coincidencias entre Guillen y Munch, este último difiere en el sentido que recomienda practicar el liderazgo situacional, el cual se refiere a aplicar los diferentes estilos de liderazgo de acuerdo las necesidades de la institución.

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

Cabrera (2002) asevera que gracias a la política expansiva iniciada a mediados de los 70's, el Ecuador redujo el analfabetismo en un 44%, esto ha seguido avanzando a través del tiempo dando muy buenos resultados en cada uno de los niveles, es así que el mismo BID según el autor, el Ecuador tiene una tasa de escolaridad mayor al 3% en comparación con otros países de Latinoamérica.

El Ministerio de Educación a partir del año 2006 lanzó el Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006-2015), el que integra políticas educativas para el mediano y largo plazo, e identifica nudos críticos del sector, entre uno de ellos el acceso limitado a la educación y falta de equidad. La política hace justamente referencia a este objetivo y justifica la misma señalando que los primeros años representan el momento más adecuado para ofrecer una educación temprana de calidad ya que en este período se desarrolla la inteligencia afectiva, cognitiva y psicomotriz y desarrolla su identidad.

Este plan decenal presentado por el Ministerio de Educación promueve también, entre los principales componentes del proyecto una articulación entre los diversos niveles educativos hasta el bachillerato. En relación a este último se han hecho una serie de modificaciones y cambios ofreciendo actualmente un diseño curricular de un Bachillerato General Unificado y la adaptación de la educación técnica al nuevo modelo de Bachillerato.

De acuerdo al artículo 43 de la LOEI, el Bachillerato General Unificado comprende tres años de educación obligatoria, a continuación de la Educación General Básica.

El BGU tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y en la integración a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias

ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior.

Los estudiantes de Bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

- a. Bachillerato en Ciencias: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas científico-humanísticas.
- b. Bachillerato Técnico: además de las asignaturas del tronco común, ofrecerá una formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan a los estudiantes ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico. Las instituciones educativas que ofrezcan este tipo de Bachillerato podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde tanto los docentes como los estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento.

El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios.

Los bachilleratos complementarios son aquellos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado (BGU). Según lo establece el artículo 44 de la LOEI, son de dos tipos:

- Bachillerato Técnico Productivo: Es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito fundamental desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en los mismos centros educativos donde funcione el Bachillerato Técnico, los cuales también podrán constituirse en unidades educativas de producción; y,
- Bachillerato Artístico: Comprende la formación complementaria y especializada en artes; es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en Artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida laboral y productiva, así como para continuar con estudios artísticos de tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

¿Por qué y bajo qué argumentos se han realizado los cambios en el sistema educativo nacional? El Ministerio de Educación explica que en el modelo anterior de Bachillerato, existía una excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular, lo que ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de

aprendizajes. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas. Adicionalmente, el bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (14 años de edad), la cual frecuentemente ocasionaba como consecuencia que los estudiantes cometieran errores en la elección de profesiones.

Según el artículo 45 de la LOEI, todos los títulos de Bachillerato emitidos por la Autoridad Educativa Nacional están homologados y habilitan para las diferentes carreras que ofrece la educación superior.

El nuevo bachillerato busca romper esquemas de enseñanza y propone que el aprendizaje no consiste, como los modelos anteriores, en absorber y recordar datos e informaciones. Es más bien, una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta nueva visión debe ser significativo, duradero e interesante y que sea un gestor de formación de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Con el fin de alcanzar estos objetivos propuestos, el Ministerio de Educación explica que se requiere en primer lugar, tomar en cuenta experiencias de aprendizaje innovadoras y constructivistas, permitiendo a los educandos comprender el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

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

##### ***LOEI.***

En cuanto a las reformas educativas como se decía anteriormente, el Ecuador ha experimentado algunos cambios en el ámbito educativo, uno de los últimos el propuesto por el gobierno actual el mismo que en el año 2006 lanzó su propuesta a la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Plan Decenal. Ecuador (2012)

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), expresa que existen ciertos procesos que serán los que den fiel cumplimiento a los cambios propuestos, cabe indicar que cada uno de estos procesos están alineados a los objetivos del Ministerio de Educación, para conocer más a fondo de ellos se presenta la siguiente sinopsis extraída de los documentos del Ministerio de Educación del Ecuador y estos son:

*Procesos Gobernantes.* Son aquellos que proporcionan directrices, políticas y planes estratégicos para el funcionamiento de la institución y son realizados por el directorio y/o máxima autoridad en este caso el Ministro de Educación.

*Procesos Sustantivos.* Son los procesos esenciales de la institución, destinados a llevar a cabo las actividades que permitan ejecutar efectivamente la misión, objetivos estratégicos y políticas de la institución. Ésta instancia se define como la que está a cargo de direccionar estratégicamente el sistema de educación para ofrecer una educación de calidad. En la cual existen dos aspectos importantes a tomar en consideración. La generación de políticas educativas y el direccionamiento estratégico.

Esta instancia, está encargada de proponer políticas en énfasis en los estándares educativos y currículo, para contribuir a la mejora continua del servicio educativo, retroalimentadas por la investigación y evaluación educativa. El enunciado propuesto hace referencia a algunos aspectos muy importantes en educación, por lo tanto se da en forma sucinta una explicación de cada uno de ellos.

El currículo, dentro de los Fundamentos Educativos, el currículo tiene como objetivo evaluar y fortalecer continuamente el modelo educativo para así garantizar una educación de calidad mediante políticas que promuevan la experimentación, innovación y contextualización curriculares. Adicionalmente a lo expuesto debemos considerar, la elaboración de Plan Operativo Anual y las actualizaciones del currículo nacional entre otros.

Investigación Educativa, es uno de los puntales que tiene como propósito identificar, diagnosticar y proponer alternativas de solución a los problemas del sistema nacional de educación, diseñando metodologías cualitativas o cuantitativas que permitan responder a las investigaciones educativas realizadas por el Ministerio de Educación y por otras instancias. Asegurando de esta manera que los estándares educativos estén enfocados al mejoramiento continuo mediante las diferentes experiencias exitosas nacionales e internacionales relacionadas con la calidad educativa y que contribuye a la actualización permanente.

### ***Reglamento a la LOEI.***

El Artículo 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y es un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

En la misma fuente investigada dice que, la presente Ley garantiza el derecho a la educación, determina los principios y fines generales que orientan la educación ecuatoriana

en el marco del Buen Vivir, la interculturalidad y la plurinacionalidad; así como las relaciones entre sus actores. Desarrolla y profundiza los derechos, obligaciones y garantías constitucionales en el ámbito educativo y establece las regulaciones básicas para la estructura, los niveles y modalidades, modelo de gestión, el financiamiento y la participación de los actores del Sistema Nacional de Educación.

Dentro de los fines de la educación establecida en la presente ley dice en el Art. 3.- Fines de la educación.- Son fines de la educación:

- a. El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria.
- b. El fortalecimiento y la potenciación de la educación para contribuir al cuidado y preservación de las identidades conforme a la diversidad cultural y las particularidades metodológicas de enseñanza, desde el nivel inicial hasta el nivel superior, bajo criterios de calidad.

Adicionalmente, en el Art. 7 sobre los derechos de los estudiantes se afirma que los estudiantes deben recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación.

De acuerdo al presente estudio lo expresado en el Art. 10, literal a Los docentes tienen derecho a acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

El artículo anterior tiene estrecha relación con las obligaciones de los docentes previstos en el Art 7, literal K, el cual dice los docentes deben procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

Todos estos enunciados son una prueba de que el Gobierno Central conjuntamente con el Ministerio de Educación está impulsando una serie de cambios con objetivos claros, que están llevando a sistema educativo nacional a un verdadero proceso de transformación.

### ***Plan Decenal.***

El Ministerio de Educación explica que el Plan Decenal de Educación 2006-2015 es un instrumento de gestión estratégica, diseñado para implementar un conjunto de acciones pedagógicas, técnicas, administrativas y financieras que guían los procesos de modernización del sistema educativo. Su finalidad es mejorar la calidad educativa y lograr una mayor equidad, que garantice el acceso de todos los ciudadanos al sistema educativo y su permanencia en él. El acompañamiento ciudadano a su implementación y gestión es importante, pues puede aportar en la identificación de nudos críticos y con propuestas de acciones viables que fortalezcan el logro de los objetivos.

El Plan Decenal de Educación es el resultado de un proceso de acuerdos que en el país vienen gestándose desde el primer Acuerdo Nacional “Educación Siglo XXI”, en abril de 1992. El segundo y el tercero fueron firmados en junio de 1996 y noviembre de 2004, respectivamente.

El Ministerio de Educación propuso, en el seno del Consejo Nacional de Educación, la formulación de un Plan Decenal de Educación. El CNE es un organismo consultivo del sector educativo, conformado por representantes de la Unión Nacional de Educadores, la Confederación de Colegios de Educación Católica, la Confederación de Colegios de Educación Particular Laica, el Consejo Nacional de Educación Superior y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, y presidido por el Ministro de Educación.

Este Consejo invitó a participar a otros actores del área educativa (Contrato Social, UNICEF, Ministerio de Economía, Comité empresarial, entre otros), y definió las líneas generales del Plan Decenal en la sesión del 16 de junio de 2006. El Plan Decenal se abrió al debate nacional en más de 40 foros locales, regionales y nacionales con la participación de amplios sectores sociales, políticos y económicos, lo que permitió una construcción colectiva. En este Plan se recogen los compromisos internacionales de los que el país es signatario, los acuerdos nacionales y el trabajo de los ex ministros y ministras de Educación, permitiendo enfocar las bases de los próximos diez años.

Entre los objetivos macros del plan decenal están: Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años, Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo, el incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente, la erradicación del analfabetismo y el fortalecimiento de la educación de adultos, la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida, y el

aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Bajo estos objetivos el gobierno central mediante el órgano rector como es el Ministerio de Educación pone en plan una serie de estrategias que busca la mejora continua del sistema educativo en todo el país.

### **1.2.2 Análisis de la persona.**

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

Tirados (2007) ya nos mencionaba sobre la necesidad que tienen los docentes de mantener un espíritu de aprendizaje continuo, en el cual no solo se aprende de libros, internet, entre otros. sino que además de las experiencias vividas, pero que las mismas debes ser extrapoladas a la vida diaria , convirtiendose así en un ciclo de aprendizaje iterativo.

Bajo este concepto el análisis de Torres (2011) nos dice que las reformas en las estructuras de lo que se debe enseñar no tienen verdadera significación, si estas no tienen relación con lo que el docente debe conocer, se corre el riesgo de que la aplicación del currículo no tenga la trascendencia que se esperaba. Por tal motivo nace la imperiosa necesidad en los docentes de mantener una actitud de aprendizaje continuo.

Esto sin duda permitirá que la acción del docente este matizada por una continua innovación en beneficio del educando. La falta de preparación en muchos docentes se ha evidenciado en los resultados que el mismo gobierno propuso como métodos de evaluación a los mismos. Sin embargo, cabe resaltar el hecho de que el mismo gobierno ante tales resultados, está buscando los mecanismos adecuados a mejorar esta situación, a través de la creación de incentivos para el mejoramiento docente, facilidad en el acceso de becas, premios a la excelencia, revisión de las remuneraciones, aplicación de un sistema de evaluación del desempeño, para identificar problemáticas y promover acciones enfocadas al mejoramiento de la labor docente.

Se observa como el gobierno central está utilizando una serie de estrategias con el fin de revalorizar la función del docente. Hace poco se publicó que al ser la educación un elemento indispensable en el crecimiento de las personas, el gobierno iba a becar a los mejores puntuados en los exámenes de ingreso a las universidades con el fin de motivar a la juventud a optar por esta profesión, lo que evidencia que el gobierno está intentando rescatar la loable función de los maestros y darle el peso necesario dentro de la sociedad.

Adicionalmente, el Gobierno Nacional, Ministerio de Educación y la Secretaria de Ciencia y Tecnología está otorgando becas a los maestros que deseen perfeccionarse en su rama de acción, un ejemplo claro de los proyectos impulsados por el gobierno es el programa “Go Teachers” que busca elevar el nivel académico de los maestros de inglés y de todos aquellos que deseen buscar una especialización que les permita brindar un mejor desempeño en los educandos. Ante lo cual, considero que quienes nos encontramos inmersos en el ámbito educativo, tenemos ahora la gran oportunidad de acceder a un nivel de profesionalización jamás antes visto, lo que de seguro repercutirá positivamente en el mejoramiento del nivel educativo del país. (Secretaria de ciencia y tecnología, 2013)

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

Estamos de acuerdo que un elemento indispensable en la formación de docentes es aquel relacionado con su formación inicial, la misma que debe dotarles de las competencias profesionales necesarios para brindar un buen desempeño en la sociedad actual.

En relación a un trabajo investigativo realizado por Alcalá (2011), quien se refiere al trabajo hecho por Marcelo y Vaillant (2009) señala que las etapas de formación inicial, deberían tener mayor relación con un currículo coherente, que permita a los docentes mantener una motivación hacia un aprendizaje sistemático, brindando de esta forma un apoyo significativo a su aprendizaje.

Lamentablemente, al menos en nuestro país, resulta poco atractiva la oferta para atraer a los mejores candidatos, desde hace mucho tiempo la función del docente se ha visto desdibujada en su imagen por los bajos salarios que esta tenía, haciendo de esta profesión una de las últimas opciones. Sin embargo, son notorios los esfuerzos que el gobierno de turno está haciendo con el fin de cambiar esta realidad, dándole actualmente el sitio que esta merece.

García (1999) realiza una crítica a la formación del profesorado en España y asegura que es una realidad de la cual muchos países están viviendo. Específicamente García hace referencia a que la formación de los docentes esta matizado por una falta de identidad profesional, debido a que existe un limitado número de estudiantes que toman la opción de ser maestros.

A esto se suma que los docentes carecen de una formación especializada, pues el carácter académico y los contenidos curriculares resultan ser insuficientes y más aún el componente práctico, el cual es muy necesario en esta profesión. Hernández y Hernández (2009), tiene muchos elementos que coinciden con la idea de García y se refieren que la sesión de la

Conferencia Internacional de Educación celebrada en 1998 sobre el rol de los docentes una sociedad cambiante, llegan a un consenso en el cual se pone manifiesto las siguientes premisas sobre el tema:

1. Atraer jóvenes más competentes para ejercer la profesión docente.
2. Mejorar la articulación de la formación inicial con las exigencias de una actividad profesional innovadora, creativa y productiva.
3. Permitir la participación de los docentes y otros agentes en el proceso de transformación de la educación: autonomía y responsabilidad.
4. Aplicar en forma efectiva las tecnologías de la información y de la comunicación al servicio del mejoramiento del personal y la calidad d la educación.
5. Promocionar el profesionalismo como estrategia para mejorar la situación laboral de los docentes.
6. Colaborar con organismos regionales e internacional como instrumento para promover la movilidad y la competencia de los docentes ante los retos del presente siglo.

Al parecer estas ideas no están muy lejos de la realidad Ecuatoriana. Los datos aquí expuestos tiene gran similitud con el sentir de los jóvenes, quienes por ejemplo prefieren escoger cualquier otra carrera menos la de ser educador, porque aseguran no les brindara la posibilidad de tener un futuro prometedor; ya sea este en el aspecto salarial o estatus económico, y lo que es peor otros simplemente porque la imagen de la figura docente no es adecuada para sus aspiraciones.

El Gobierno central y el Ministerio de Educación, están ya trabajando en este problema dotando a los docentes de elementos que les brindara mejorías en todo ámbito; capacitación, sueldos dignos, instrumentos, infraestructura, entre otros. Recuperando, de esta forma una de las profesiones consideradas como la principal gestora de cambio y transformación de la sociedad.

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

El Ecuador como lo habíamos mencionado anteriormente enfrenta la imperiosa necesidad de cambiar en su modelo educativo, el cual ha sido discutido ampliamente por muchos investigadores dando como resultado un cambio profundo que va desde los objetivos propuestos en la leyes vigentes, como son el de brindar calidad y calidez, hasta promover en los docentes estrategias de capacitación para su desarrollo profesional.

Estos cambios a consideración personal también deben ir enfocados en el tema de la formación profesional, como bien lo menciona Homero (2000) en cuanto a que “la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos” (p.2).

Vemos que en la declaración mundial de la UNESCO, “Educación para todos” coincide en gran parte con Homero y se refiere a que “el progreso de la educación depende en gran medida de la formación y de la competencia del docente, como también de las cualidades humanas pedagógicas y profesionales de cada educador”

La Unesco afirma que es necesario concentrarse en cuatro enfoques que el docente actual debe tomar en cuenta como parte de su formación, mismas que se detalla a continuación:

- Elaborar un conjunto común de directrices que los proveedores de formación profesional puedan utilizar para identificar, desarrollar o evaluar material de aprendizaje o programas de formación de docentes con miras a la utilización de las TIC en la enseñanza y el aprendizaje.
- Suministrar un conjunto básico de cualificaciones que permitan a los docentes integrar las TIC en sus actividades de enseñanza y aprendizaje, a fin de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y optimizar la realización de otras de sus tareas profesionales.
- Ampliar la formación profesional de docentes para complementar sus competencias en materia de pedagogía, cooperación, liderazgo y desarrollos escolares innovadores, con la utilización de las TIC.
- Armonizar las distintas ideas y el vocabulario relativo al uso de las TIC en la formación docente.

Estos enfoques se refieren a la aplicación de las tecnologías (TIC). El lograr la integración de las TIC en el aula dependerá de la capacidad de los maestros para estructurar el ambiente de aprendizaje de forma no tradicional, fusionar las TIC con nuevas pedagogías y fomentar clases dinámicas en el plano social, estimulando la interacción cooperativa, el aprendizaje colaborativo y el trabajo en grupo.

La formación profesional del docente será componente fundamental de esta mejora de la educación. No obstante, el desarrollo profesional del docente sólo tendrá impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento de este en la clase y, en particular, si ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

Los cambios educativos que guardan relación con la profundización del conocimiento pueden ser probablemente los mayores y tener más impacto en el aprendizaje. El objetivo de estos enfoques en el plano de las políticas educativas consiste en aumentar la capacidad de educandos, ciudadanos y fuerza laboral para agregar valor a la sociedad y a la economía, aplicando conocimientos de las asignaturas escolares para resolver problemas complejos, encontrados en situaciones reales de la vida laboral y cotidiana.

Ávalos, et al., referidos por Vezub (2005) identifican una serie de problemas en las políticas y enfoques de desarrollo profesional que se han llevado a cabo en diferentes países del mundo: Se citan los más importantes:

1. Existe una baja oferta de capacitación tanto del sector público como del sector privado.
2. Políticas de capacitación docente desactualizadas.
3. Inadecuados procesos de análisis en cuanto al diagnóstico de las organizaciones que se ajuste con las necesidades de formación de los docentes.
4. Existe en nuestro medio y otros países pocas propuestas adaptadas a colectivos profesionales más específicos, tanto en función de las etapas vitales de los profesores como contextos de actuación determinados.
5. Falta de un monitoreo y evaluación sistemática de la calidad y pertinencia de las acciones emprendidas.
6. Dispositivos de formación basados en la clásica “forma escolar” que reproducen entre los capacitadores y los docentes que participan, las relaciones de poder /saber, propias del vínculo escolar tradicional.
7. Prevalece el formato curso y la capacitación orientada al individuo, sin permitir el enlace con el contexto institucional y laboral.
8. Existen cursos de corta duración, que en su mayoría son olvidados o considerados como estrategia para subir de escalafón docente y no como oportunidad de aprender para incidir en la calidad de la educación.

Mediante lo expuesto en este punto se enfatiza la necesidad de formación del docente tomando en cuenta la realidad del contexto actual. El contar con políticas claras en beneficio del educador es tan solo el punto de partida, se hace indispensable entonces de lo anteriormente descrito que el docente a lo largo de su trayectoria profesional siga mejorando

sus competencias, pero sobre todo posea la motivación y el compromiso de brindar su contingente de manera efectiva y eficaz a la labor educativa.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

En los actuales momentos el país requiere un cambio en la estructura del sistema educativo, de acuerdo a muchos investigadores deben estar alineados a las necesidades industriales del país.

Gómez (1996) es de opinión que por mucho que Taylor lo hubiera querido, un trabajador no es una máquina, ni la formación técnica puede reducirse a crear un cierto repertorio de conductas automatizadas. El autor comparte tres distintos tipos de formación:

- a) Las competencias laborales genéricas esto es, saberes y destrezas generales que, por lo mismo, son aplicables a una gama de ocupaciones relativamente amplia.
- b) Las competencias ocupacionales específicas, o saberes y destrezas que demanda cada oficio en particular.
- c) Los valores y actitudes apropiados para desenvolverse en ambientes laborales (la "personalidad" de trabajador).

En consecuencia, la formación técnica no es, ni debe concebirse como un tramo o una etapa en la historia educacional de las personas: todos los niveles escolares tienen la función de transmitir conocimientos, destrezas y valores aplicables al mundo real.

Los docentes se van a encontrar con educandos que pertenecen a una nueva generación, una generación digital en la cual la información y el aprendizaje ya no están en los pizarrones de la escuela ni es entregada en forma magistral por el maestro.

Esto nos lleva a reflexionar que la labor del docente no es meramente apegarse a un cúmulo de conocimientos que requiere el estudiante sino, brindar las herramientas y desarrollar en ellos las capacidades suficientes de aprender a aprender, pero este elemento se cumple si el docente también está inmerso en una capacitación continua y técnica que le permita estar a la par de sus educandos y ser así el verdadero gestor de un aprendizaje significativo.

#### **1.2.2.2 Formación continua.**

Se han discutido ampliamente algunas teorías de la formación y se han venido diferenciando entre diferentes "Modelos de Formación", los cuales están bastante documentados e incluso algunos de ellos investigados.

Tomando como argumento el grado de estructuración y de adaptación a los individuos, García (2002) refiriéndose a los aportes de Chang y Simpson (1997) han sintetizado y clasificado los modelos de formación, de manera que nos ayudan a ver cómo podemos hablar básicamente de cuatro modelos: aprender de otros a través de cursos; aprender solo mediante la autoformación; aprender con otros por medio de seminarios, Grupos, y Aprendizaje Informal o no planificado y abierto. Pues bien, con estos cuatro modelos pueden construirse una gran variedad de propuestas de actividades formativas

Tirados (2007) señala que al vincular la teoría y la práctica profesional independientemente de las modalidades que pueda asumir una estrategia de formación docente: conferencias-coloquios, talleres, cursos, grupos de innovación, en todos los casos debe tenerse en cuenta la unidad de la teoría y la práctica profesional en la medida que se propicie la reflexión y el debate en torno a la necesidad y posibilidades de aplicar los conocimientos pedagógicos a la solución de los problemas de la práctica educativa que presenta el profesorado en el trabajo cotidiano de aula.

La misma autora manifiesta que las estrategias deben ser flexibles y contextualizadas, es decir deben adecuarse no sólo a las necesidades sino también a las posibilidades del profesorado y a las exigencias del contexto del ejercicio de la profesión. Para ello resultan valiosas las ofertas de diferentes modalidades formativas que abarquen desde modalidades más puntuales como las conferencias-coloquios hasta modalidades que comprenden el trabajo continuo de un grupo de profesores tales como los grupos de innovación.

Las estrategias de formación docente independientemente de las modalidades formativas que adopten, deben diseñarse de manera que propicien la reflexión crítica del profesorado en torno a su desempeño profesional en un ambiente de diálogo que posibilite al coordinador del programa ejercer su función orientadora del desarrollo profesional y al profesorado asumir una postura activa y comprometida en la evaluación de su desempeño profesional y en la búsqueda de alternativas para la mejora y el cambio. Los procesos de evaluación deben conducir a un mejoramiento continuo.

Sotomayor (2011) es de opinión que la formación continua de un docente es un proceso sistemático en el tiempo, mediante el cual se fomenta un crecimiento de las competencias necesarias para la enseñanza, y de esta forma trascender de forma positiva al desarrollo integral de los estudiantes.

Ávalos y Montesinos, citados por Sotomayor (2011), hacen referencia que a nivel internacional se observan algunas tendencias de lo que sería deseable en los programas de formación continua: Primero, se da importancia a la formación centrada en las didácticas de

las asignaturas para fortalecer la enseñanza. Segundo, se otorga cada vez más importancia a modalidades de formación que integran la teoría y la práctica, es decir, que buscan e indagan soluciones a problemáticas complejas. Tercero, se reconoce la eficacia de estrategias de formación continua basadas en el aprendizaje entre pares o en “comunidades prácticas”, es decir, se valora el análisis reflexivo entre colegas, así como la evaluación de la práctica, como mecanismo para mejorar o afianzar las capacidades pedagógicas de los profesores.

Es oportuno que el docente busque alternativas distintas en una línea de enseñanza más participativa, donde el fiel protagonista del saber sea el educando, en el cual el maestro comparta su conocimiento, el aprendizaje sea en conjunto maestro y estudiantes y en el que cada clase sea el motivo de generar mutuamente un espíritu indagador que promueva el aprendizaje continuo.

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

Tirados (2007) es de opinión que a diferencia de la concepción instrumental, el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable.

Un estudio realizado por Angulo, Ruiz y Pérez (2013) señalan que “La educación puede mejorar de varias formas: elevando las expectativas, asegurando la igualdad de oportunidades educativas, proporcionando un currículo mejor, materiales, instalaciones, servicios especiales, personal de apoyo y administración, animando a los padres y a la comunidad a participar”. Sin embargo, cada vez que se presenten más interés a la mejora de la práctica educativa, será evidente que los profesores generen mejores oportunidades para los alumnos.

Por ello no basta con la simple transmisión de conocimientos, será necesario atender de forma adecuada las necesidades educativas que se originan de la interrelación con los estudiantes, de una apropiada estructura del plan de estudio, diseño curricular, sistemas de

evaluación, entre otros que indudablemente influyen en la gestión del docente y sus resultados.

Según Kinder y Harland, citados por Gómez (2006), en una Revista de Investigación Educativa sobre formación permanente del profesorado y su incidencia en las aulas, refieren que el binomio formación permanente-desarrollo profesional es incipiente en la literatura especializada, y es deudor del posicionamiento teórico en relación con aspectos como los siguientes:

Formación permanente ¿para qué? ¿Cómo se puede conocer la incidencia de la formación permanente? Cuestionamientos muy válidos al momento de planificar, gestionar y evaluar procesos de formación profesional si se desea garantizar resultados que incidan, realmente, en cambios de paradigmas pedagógicos o concepciones educativas que a pesar de estar insertas en realidades distintas se empeñan en seguir prevalecientes en el accionar de los docentes.

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

Conocemos que ante la persistente reconstrucción de la sociedad, la educación posibilita y establece relaciones sociales entre las personas, el entorno y sus formas de producción estableciendo su propia acción, facilita la integración del individuo a su contexto mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber. Pero, para cumplir a cabalidad con su función la educación requiere transitar por profundas reformas, siendo el centro de tales reformas los docentes quienes de manera obligada y bien intencionada deben apropiarse de manera activa y creativa de nuevas competencias, al igual, que evidenciar nuevas actitudes de mayor flexibilidad, de mayor compromiso, madurez profesional y compromiso ético.

La realidad refleja que ha cambiado la familia, los estudiantes, la sociedad, la escuela y por lo tanto, los docentes deben cambiar para sintonizar con su accionar en este nuevo contexto social.

Según Miranda (2011) propicia reflexión sobre tres aspectos muy importantes que deberían ser considerados en los tipos de formación de los docentes:

1. La autora afirma que durante años se pensó que la introducción masiva de las nuevas tecnologías en el aula dominaría la labor docente confinándole al mismo a un trabajo de guía y supervisión. Según la misma autora cada estudiante aprendería a solas con su computador, diseñando sus propios programas, a la velocidad elegida por él en función de sus intereses y capacidades. El argumento anterior nos lleva a reflexionar de que esto se puede dar en lo cognitivo, pero la educación es mucho más que eso, es formación integral

que apunta a fortalecer todos los atributos del educando, la educación es instrucción más formación del carácter.

2. Se trabaja en los actuales momentos mediante el trabajo colaborativo, es decir el docente aislado, no tiene eco en la labor educativa. Es el centro educativo el que educa y los docentes deben, por lo tanto, ser expertos en colaboración. En primer lugar con los otros profesores, el equipo docente es el primer agente educativo. En segundo lugar, con las familias. Finalmente, con la comunidad escolar.

3. El sistema educativo ha sido siempre transmisor de la cultura su tarea ha consistido en reproducir lo que había. La creación se hacía fuera de la escuela. En los momentos actuales se presenta a los docentes un reto inaudito denominado por Miranda (2011) es de opinión de que los docentes son quienes deben en forma creativa e innovadora, integrar el conocimiento con técnicas y metodologías que apunten a un trabajo interdisciplinario y que este a su vez sirva de base en su vida diaria.

Los argumentos expuestos nos lleva a reflexionar de que el docente de este nuevo tiempo debe tener una preparación que le permita mantener una comunicación abierta y empática con los estudiantes, y para ello el uso de las TIC se convierte en el instrumento que puede permitir esa comunicación. Sin embargo, este es solo uno de los elementos que facilitarán la labor del docente, pues hay que tomar en consideración otros elementos como el trabajo en equipo y el romper paradigmas en pos de una aplicación pedagógica acorde a las necesidades de la sociedad actual.

#### ***1.2.2.5 Características del buen docente.***

Cervantes (2001) después de revisar brevemente la evolución histórica del concepto “profesión”, reconoce que existen al menos dos posibles acepciones del término: la primera, más bien amplia, que alude a cualquier actividad que sirve para ganarse la vida y que hace referencia a una capacidad determinada de destrezas; la segunda, más restringida, que dice relación con la naturaleza especial y a la fuente de conocimientos o destrezas envueltas en un trabajo especializado, conocimientos abstractos que comúnmente se enseñan en las instituciones de educación superior, específicamente, las universidades.

Prendes (2007) es de opinión que el mejor legado que puede dejar a sus alumnos no es lo que sabe sino asegurarse de enseñarles a aprender. Esto es posible si se tiene desafíos y actividades por resolver antes que contenidos que memorizar, dejando de actuar creyendo que toda enseñanza se convierte en aprendizaje.

Chavarría (2011) hace referencia que en la actividad docente, la ciencia, la experiencia y la propia personalidad se entrelazan para hacer vida el proceso de enseñanza – aprendizaje; por tanto, la solidez académica, la habilidad didáctica y la ética profesionales se constituyen en factores, clave del éxito en la labor de un docente.

A lo largo del tiempo se han llevado a cabo investigaciones, por ejemplo, los estudios realizados por Ávalos y Haddad (1981), como se cita en (Marcelo, y Vaillant , 2011) quienes identificaban las características del efecto positivo en el desempeño docente entre las cuales sobresalían las siguientes: la formación y certificación ; la capacitación en micro-enseñanza, simulaciones, juegos de rol, estudios de casos; la responsabilidad y la estabilidad emocional; y el método descubrir –investigar. Además, la investigación demostró que las bajas expectativas de los docentes hacia sus estudiantes tenían efectos negativos en el aprendizaje.

Chavarría (2004) manifiesta que es común que los padres no tengan la preparación necesaria para resolver las dudas y los problemas de sus hijos, y si muchos docentes mantienen un sistema tradicional de educación también les sería muy difícil. Por tal motivo, el educador de hoy dice la autora, más que centrarse en la transmisión del pasado, éste debe abocarse a la habilitación para forjar y afrontar escenarios futuros. finalmente la autora dice que los educandos de hoy debe desarrollar habilidades de pensamiento y de acción.

Hunt citado en Marcelo y Vaillant (2011, p. 56) concluye que “es importante que la calidad y las cualidades de los buenos docentes se definan a nivel de la escuela y de la comunidad, no sólo a los niveles locales y nacionales, y agrega que parecería que cinco características se repiten en los docentes que obtienen aprendizajes en sus estudiantes”. Se trata de docentes que:

- ✓ Están comprometidos con los estudiantes y su aprendizaje.
- ✓ Conocen las materias que enseñan y saben cómo enseñarlas.
- ✓ Son responsables de la gestión y monitoreo del aprendizaje estudiantil.
- ✓ Piensan sistemáticamente acerca de sus prácticas y aprenden de la experiencia.
- ✓ Son integrantes de comunidades de aprendizaje.

Chavarría (2004) expone con certeza que “el verdadero educador ha de tener claro los valores que subyacen a su docencia y ha de ser fiel reflejo de ellos con el fin de hacerlos claros y apetecibles al educando” (p. 145). Un verdadero maestro es el que inspira con el

ejemplo, modela comportamientos y virtudes que desea imprimir en sus estudiantes y despierta el interés por aprendizajes significativos y, especialmente, avidez por aprender durante toda la vida.

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

Tirados (2007) es de opinión de que la formación docente ha de ser concebida como un proceso educativo continuo, flexible y contextualizado, es imprescindible en el diseño de las estrategias de formación docente, concebir diferentes modalidades o alternativas que se ajusten tanto a las necesidades y posibilidades del profesorado como a las exigencias de su contexto de actuación profesional, además deberían contar con incentivos que complementaran las expectativas del profesorado.

Eirín, García y Montero (2009) resaltan el aporte que al respecto hacen Darling-Hammond (2005, 375), en referencia a que la profesionalización no constituye el estado final al que se encaminan las ocupaciones, sino que es más bien un proceso continuo en persecución de un ejercicio útil y responsable de la misma.

En la ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI Art. 10, literal a, e, l y m se menciona acerca de los derechos de las y los docentes a acceder gratuitamente a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico.

La idea de proceso, reclama una atención hacia aspectos del desarrollo profesional de los docentes. Como adultos inmersos en la sociedad del conocimiento, más allá del rol tradicional de transmisores de contenidos, se demanda que los profesores actúen como orientadores del conocimiento de sus estudiantes, como facilitadores del proceso de aprendizaje.

Uno de los elementos claves en la profesionalización del docente es lo que menciona Ricoy (2006) refiriéndose a Shulman (1989, p. 58), quien sostiene que “investigamos en determinado campo para entenderlo, para informarnos mejor sobre él y quizá para aprender a actuar con precisión”. Este enunciado nos permite reflexionar sobre la verdadera tarea educativa del maestro y es indudable la responsabilidad que tiene el docente de mantenerse en constante preparación que le permita mantenerse actualizado sobre su campo de acción, haciéndolo de manera sistemática, permitiendo que este sea el plus que le permita a la

institución y a la sociedad en general contar con un docente que contribuya al mejoramiento de la calidad educativa.

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

Es oportuno mencionar de acuerdo al Ministerio de Educación cual es la estructura del Sistema Educativo Ecuatoriano conforme la ley de educación, está compuesta por dos subsistemas: escolarizado y no escolarizado.

El subsistema escolarizado, a su vez está conformado por la educación regular, educación compensatoria y educación especial. La educación regular, en la que se enmarca el presente documento, está constituido por tres niveles: pre-primario, primario, básico (educación básica) y bachillerato (educación media). Los niveles educativos descritos se los sigue manteniendo en el nivel normativo y en la realidad técnico-administrativa, a pesar de que la Reforma de la Educación Básica integra a los 10 primeros años de escolaridad en una estructura continua conocida como Educación Básica.

El Gobierno Central a través del Ministerio de Educación está promoviendo una serie de principios de índole pedagógica a ser aplicados en el currículo nacional y que refiere una serie de competencias apegadas a la propuesta de la Unesco y ellos son:

- Aprender a conocer el cual se refiere al dominio de los instrumentos del saber considerados medios y finalidad de la vida humana. Aprender a conocer significa aprender a aprender.
- Aprender a hacer tiene características asociadas con el aprender a conocer. Consiste en el aprender a poner en práctica los conocimientos y aprender a desempeñarse en el mercado del trabajo futuro.
- Aprender a vivir juntos se refiere a que los aprendizajes sirven para evitar conflictos, para solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de sus culturas, de su espiritualidad.
- Aprender a ser se refiere a la contribución que debe hacer la educación al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad.
- Aprender a emprender se refiere al desarrollo de capacidades para iniciar nuevos retos que contribuyan a su permanente desarrollo.

### **1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la comunicación – TIC en los procesos formativos.**

Chavarría (2004) en su libro “Educación en un mundo globalizado”, nos habla de las megatendencias educativas de hoy. Y de dentro de ellas hacen referencia al avance acelerado de la tecnología y la influencia que esta imprime en la vida diaria. La misma autora menciona que la tecnología tiene repercusiones en la cultura, en las comunidades y que la misma exige un plan de estudios que permita el acceso a ella, principalmente para los docentes, pues de esta manera las competencias de los mismos permitirá influir positivamente en la naturaleza de la escuela.

Otro elemento a resaltar por parte de la autora es que si es muy cierto que la tecnología se ha de convertir en una herramienta que facilite la labor educativa, también es muy cierto que el abuso en su uso dejará huella en la impersonalidad de la comunicación, y advierte que hay que estar muy cautelosos a los efectos que esta pueda producir en el seno familiar. Nos recuerda que el uso de la tecnología y la necesaria formación en la misma provocaran cambios profundos en la dinámica de comunicación interpersonal.

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

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

Según la Fundación Universitaria “Luis Amigo”, en los últimos 25 años se ha percibido cambios significativos en cuanto al liderazgo, administración y dirección de los gestores en las instituciones educativas.

Sin duda, este proceso de mejora ha sido posible gracias a la participación activa de la comunidad educativa en general, pues al ser el mismo gestor educativo quien orienta y dirige a la institución, también está en sus manos el velar por el mejoramiento continuo. Tal como lo señala, Álvarez y Correa (2010) refiriéndose a lo expuesto por Kotter (1997) “Un directivo es quien dirige la Planificación de todos los procesos en una organización: tiempo, acciones, objetivos; es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas”. (pág. 5-8)

Con lo anteriormente descrito, resulta oportuno mencionar que mucho más que los resultados, es la labor ardua que el gestor realiza a diario, con lo cual la Fundación Universitaria señala las siguientes:

- Gestión estratégica: análisis situacional de la institución y del entorno por parte del gestor.

- Gestión del entorno político: relación del gestor en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción.
- Gestión operativa: es la capacidad del gestor para hacer que la organización o institución actúe eficaz y eficientemente en el cumplimiento de los objetivos propuestos y asuma la responsabilidad por los resultados alcanzados.

Es evidente, que la tarea de un gestor educativo abarca un sin número de responsabilidades, por lo tanto su perfil profesional como humano deben ser de liderazgo, trabajo y compromiso. Un compromiso sobre todo consigo mismo, pues está en sus manos el ofrecer servicios educativos de calidad para mejorar las condiciones de vida del hoy y del mañana.

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

La educación en los últimos 100 años ha tenido un cambio trascendental. Este importante avance se debe en mayor parte a la actitud de responsabilidad y compromiso de los docentes para con sus educandos. Así lo menciona el Departamento de la Pedagogía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona, "el papel de los formadores no es tanto "enseñar" (explicar-examinar) unos conocimientos, sino de ayudar a los estudiantes a "aprender a aprender".

Cabe rescatar con lo anteriormente señalado, que mucho más que maestro, el docente es guía y mediador en el aprendizaje de los estudiantes, formando en ellos cualidades y actitudes de liderazgo, creatividad y criticidad, pero además de esta gran labor, el maestro tiene diferentes funciones las cuales según Giovanna Rodríguez del Instituto Tecnológico de Sonora son "el de transmisor de conocimientos, el de animador, el de supervisor o guía del proceso de aprendizaje e incluso el de investigador educativo. Es indiscutible que un docente tiene distintos roles, pero los más importantes considerando los aportes del Departamento de la Pedagogía Aplicada de la UAB se sintetizan en las siguientes:

- Preparar las clases
- Buscar y preparar los materiales
- Motivar al alumnado
- Ofrecer tutorías
- Capacitación y actualización continúa

Chavarría (2004) complementa la idea anteriormente propuesta y dice el docente en la actualidad debe pasar por tres fases: la primera hace referencia al perfeccionamiento,

entendiéndose esta como formación permanente a la par de la sociedad tomando en consideración la práctica, la investigación y la construcción de su propio aprendizaje.

El otro aspecto que hace mención la autora es que el docente debe tomar en cuenta tres factores: el ser; que corresponde al plano subjetivo de la persona, el hacer; que corresponde a la práctica de los conocimientos y el saber; que se refiere específicamente a los conocimientos. Y el último elemento que Chavarría considera debe poseer un docente es la innovación, entendida esta como los cambios estructurales en el rol de los docentes, administrativos y en la misma institución. Esta última es considerada como la forma del proceso de enseñanza-aprendizaje que tiene como base en la creación de condiciones para desarrollar en los educandos la capacidad de aprender a aprender y de adaptarse a las necesidades para la consecución de objetivos.

El contar con un currículo más flexible, integrador de disciplinas, son parte de los cambios que se requiere para innovación educativa. Adicionalmente, debemos considerar los cambios en las concepciones del proceso de enseñanza, infraestructura, contenidos, y en la metodología aplicada por los docentes, se persigue como objetivo macro el lograr entornos de aprendizaje efectivos mediante la interacción del maestro-alumno priorizando este último como eje del proceso educativo.

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

De acuerdo a Chavarría se refiere a la familia como “el espacio o ámbito de desarrollo más propiamente humano; aquel en donde somos aceptados de manera natural por el solo hecho de ser, y de haber sido gestados en su seno”. (2004, p 150)

Acota la misma autora, que la familia es la instancia primaria donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas y por ello el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas.

Con lo anteriormente descrito, cabe señalar las ventajas o beneficios de los padres en la participación la educación de sus hijos que según los aportes de la revista familiar en su suplemento de Familia y logro Escolar (1998) menciona que:

Cuando los padres participan en la educación de sus niños, se obtienen beneficios, tanto para los padres como para el niño, ya que frecuentemente mejora la autoestima del niño, ayuda a los padres a desarrollar actitudes positivas hacia la escuela y les proporciona a los padres una mejor comprensión del proceso de enseñanza.(P.1)

En la misma fuente de consulta se cita a Rich (1985), quien por su parte argumenta cuando los padres participan proactivamente en la educación escolar se producen

resultados positivos como una mayor asistencia, disminución de la deserción, mejoramiento de las actitudes y conducta del alumno, una comunicación positiva padre-hijo y mayor apoyo de la comunidad a la escuela.

En resumen, la función del entorno familiar en la tarea educativa, es vital y de suma importancia la cual difícilmente puede suplirse pues, es deber de los padres formar un ambiente familiar animado por el amor que favorezca la educación integral, personal y social de los hijos.

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

En la sociedad actual, encontramos un perfil distinto al de años atrás de muchos estudiantes. Hoy en día los alumnos, son mucho más creativos, críticos, investigativos, inquietos, y es, precisamente por su nuevo perfil al que la educación ha tenido que acoplarse, así lo plantea Andrew Darley, en su libro *La Cultura Visual – Digital*: "Se trata de una cultura que, en sus prácticas y expresiones, cada vez privilegia más la forma en detrimento del contenido, lo efímero y lo superficial en detrimento de la permanencia y la profundidad, y la imagen por la imagen en detrimento de la imagen como referente".

Pero dentro de este nuevo estudiante del siglo XXI también nacen nuevas funciones, las cuales según la Universidad Experimental de Guayana son las siguientes:

**Responsables por el aprendizaje:** Los estudiantes se hacen cargo de su propio aprendizaje y son autorregulados. Ellos definen los objetivos del aprendizaje y los problemas que son significativos para ellos, entienden que actividades específicas se relacionan con sus objetivos, y usan estándares de excelencia para evaluar qué tan bien han logrado dichos objetivos.

**Colaborativos:** Los estudiantes entienden que el aprendizaje es social. Están "abiertos" a escuchar las ideas de los demás, a articularlas efectivamente, tienen empatía por los demás y tienen una mente abierta para conciliar con ideas contradictorias u opuestas. Tienen la habilidad para identificar las fortalezas de los demás.

**Estratégicos:** Los estudiantes continuamente desarrollan y refinan el aprendizaje y las estrategias para resolver problemas. Esta capacidad para aprender incluye construir modelos mentales efectivos de conocimiento y de recursos, aun cuando los modelos puedan estar basados en información compleja y cambiante.

En conclusión, el rol del estudiante, es más participativo, y autónomo, convirtiéndose en el protagonista de su educación.

### **1.2.3.5 Como enseñar y como aprender.**

Dentro de la enseñanza, es importante mencionar que al ser la sociedad actual crítica e investigativa, se debe enfocar la metodología educativa a tal grupo, y la mejor forma de hacerlo según García (2009) quien hace referencia a Schelew (2000), es mediante el enfoque educativo, llamado "práctica deliberada", en el cual, se pide a los estudiantes pensar como científicos y resolver los problemas durante la clase.

Para muchos maestros, esta práctica ha tenido sorprendentes resultados, así lo menciona Jere Confrey, investigador educacional de North Carolina State University en Raleigh, "Proporciona evidencias de los beneficios de aumentar la participación de los estudiantes en su propio aprendizaje", "No es sólo una recopilación de datos que importan, sino la posibilidad de su uso para generar discusiones sobre cuestiones pertinentes y asuntos clave."

Los métodos para enseñar son muchos sin embargo, educar abarca mucho más que el conocimiento teórico, también es importante la practica pedagógica. Por lo tanto enseñar también depende de ciertos parámetros que según Patricio Lara, los resume en los siguientes:

1. Indagar constantemente
2. Potenciar los mecanismos cognitivos, instrumentales y actitudinales que aseguren el Aprendizaje a lo Largo de la Vida. Estos permitirán hacer frente a los incesantes cambios a los que tendrán que enfrentarse los alumnos en su vida.
3. Aprender enseñando.

## **1.3 Cursos de formación.**

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

Hoy en día las reformas educativas están ligadas a una difusión integral tanto en las aulas de clase, así como con la comunidad; involucrándose en el aprendizaje diario para alcanzar el objetivo de mejoramiento de la educación. La educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas del estudiante y de su comunidad, al desarrollo científico y tecnológico y a las proyecciones del desarrollo para el buen vivir. Un proceso de capacitación, está orientado a fortalecer el desempeño del talento humano, se fundamenta en enfoques, principios, características, objetivos, metodologías y demás orientaciones inherentes al Currículo Nacional, como parte de la Reforma Educativa.

Como lo menciona Hernández (2010) quien hace referencia a Sacristán (2002), al exponer que los cambios en el papel de la estructuración de la sociedad, el trabajo, la cultura y el sujeto, tienen importantes proyecciones para la educación; para el modo de concebirla, para la jerarquía de valores hacia lo que se cree ha de servir, para las prioridades de las políticas educativas, el entendimiento de la calidad educativa, el diseño de los currículos y los procedimientos de control de las instituciones.

Actualmente el cuerpo docente vive los efectos de una sociedad del conocimiento, utilización de nuevas herramientas tecnológicas, incertidumbres ante los cambios en los saberes de enseñanza, y la primacía de los valores económicos. El proceso permanente de reestructuración de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de una determinada función, en este caso la docencia, podemos entenderlo como: formación o capacitación.

No es suficiente que un maestro haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto tecnológico o escuela normal, es necesario que se actualice permanentemente y participe en programas de capacitación que le permitan mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas, como también en los avances de la ciencia y la tecnología en diferentes campos relacionados con la educación.

La capacitación busca ajustarse a las necesidades, solución de conflictos y expectativas de los diferentes actores de sistema educativo, a fin de contribuir a que éstos, estén cada vez más a la vanguardia para responder a los requerimientos educativos de alumnos, padres de familia y comunidad.

Por ello, la capacitación se presenta como una actividad permanente, flexible e innovadora que permita el desarrollo de procesos para asistir en forma permanente, oportuna y pertinente a los actores de los procesos educativos, dentro del nuevo proyecto de educación implantado por el Ministerio de Educación, se puede mencionar, a la autoevaluación institucional y a la evaluación y formación docente como estrategia para el cambio educativo.

Según el Ministerio de Educación, el Gobierno inicio con la evaluación obligatoria a docentes en ejercicio como parte del llamado sistema nacional de evaluación y rendición de Cuentas. Esta incluye una evaluación interna y una externa. El plan es completar este proceso en 4 años, evaluando cada año a 25% de los docentes en servicio (Torres, 2009).

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

Idalberto Chiavenato en su libro “Administración de Recursos Humanos” manifiesta que la formación es una forma de educación y es preparación para la vida y por la vida. El mismo autor considera que entre las ventajas de formación están las siguientes:

#### *Ventajas.*

- Prepara a la persona para un trabajo específico, esto quiere decir que el desarrollo profesional perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de una profesión, busca ampliar y desarrollar a la persona para su crecimiento profesional en determinada área dentro de su organización
- Es un proceso educativo a corto y mediano plazo, que se realiza de manera sistemática y organizada por medio del cual se desarrollan habilidades y competencias en función de los objetivos del trabajo que realiza.

#### *Inconvenientes.*

- Todos los docentes son parte de una planificación previa, es decir, deberían estar dentro del plan anual operativo, pero en esa planificación se puede realizar una selección de los cursos a realizarse y en ese análisis pueden algunos docentes considerar que están fuera los cursos de su competencia.
- Se ha señalado ya, que la reforma de la formación docente es una pieza absolutamente importante en la transformación del sistema educativo pero, como se ha visto, su concreción está condicionada por una serie de desafíos originados en la dinámica misma del proceso de transformación que se constituyen también en temas políticos y organizacionales.

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

De acuerdo a Chiavenato, autor mencionado en muchas ocasiones en este trabajo investigativo, dice que los procesos formativos son muy necesarios en toda organización, pero manifiesta que es muy importante tener el diagnóstico de la capacitación. Adicionalmente, se refiere al tema de capacitación como una necesidad establecida en el diagnóstico de la organización.

Para ello, sugiere que quienes estén a cargo del diseño y planificación de los mismos se realicen una serie de preguntas como por ejemplo: que se debe enseñar, quien debe aprender, cuando, donde, como y quien va a enseñar. Preguntas, que permitirá establecer

los objetivos de la planeación y a esto se suma los recursos con lo que se cuenta para lograr esos objetivos y la factibilidad de hacerlo.

### ***Diseño.***

La revista electrónica Xarxactic (2012) manifiesta que el primer paso es saber a quién va dirigida esa formación. No es lo mismo planificar y diseñar un curso dirigido a alumnos de secundaria que a alumnos de post-bachillerato. Y mucho menos si dicho curso está destinado a otros docentes. También es importante en este punto saber cuáles son las habilidades y niveles educativos de los receptores de dicha formación.

Una vez que tenemos claro los actores de dicha formación, tenemos que concretar la finalidad del curso. ¿Qué queremos que los alumnos dominen al acabar el curso? ¿Qué habilidades o conocimientos hemos de conseguir que tengan cuando hemos realizado todas las etapas de esa formación? Si los que diseñamos los cursos de formación no tenemos claro qué pretendemos conseguir con los mismos más allá de “dar el curso” estaremos cometiendo un error de considerables proporciones.

### ***Planificación.***

De acuerdo a University of California (2002), Identificar a los participantes y establecer una fecha para el curso de formación en el cual se detalla los siguientes pasos:

- Evaluar las necesidades de formación de los participantes.
- Establecer los objetivos de formación.
- Preparar y organizar el contenido de la formación.
- Seleccionar los métodos de formación y preparar los materiales.
- Organizar el curso de formación.
- Desarrollar la estrategia de evaluación.

### ***Recursos de cursos formativos.***

Una formación docente requiere de ciertas herramientas o recursos con los cuales facilitan al mismo a la obtención de información para ser analizada y comprendida, como es el uso de las TIC's en la cual se desarrollan nuevos materiales didáctico - pedagógico que ayudan como estrategias de enseñanza, pero un recurso que dentro de los docente no puede faltar es la habilidad y razonamiento crítico en cuanto a comprensión lectora.

Los profesores no pueden dejar de lado la importancia de una adecuada formación de ellos, que los inste a estar al día en su profesión, a un constante perfeccionamiento y a una

búsqueda permanente de información que proporcione nuevas metodologías y para ello, la lectura es fundamental. Cada día más debe el profesor ejercer su rol teniendo en cuenta que son constructores de una sociedad del conocimiento y que esta tiene su incidencia en el aprendizaje de los alumnos y múltiples efectos en economía, política el medio ambiente y la cultura.

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

A decir de muchos investigadores quienes mantienen una retórica sobre de cómo debe ser el maestro ideal, cuál debe ser su función dentro del accionar y que perfil en cuanto a competencias este debe poseer. Nos referiremos entonces a lo que expone Chiavenato en su libro Administración de Recursos Humanos, en el cual se menciona que toda organización de cualquier índole debe centrar sus esfuerzos en su personal y él se refiere en otros términos, adopta la palabra de talento humano para referirse a fuerza laboral de una organización. Este autor manifiesta que la preparación profesional, la capacitación permanente, el brindar bienestar social, económico, y laboral, permitirá que ese elemento genere un plus que será evidenciado en el corto plazo en beneficio de la organización y por supuesto a nivel personal.

Por otro lado, Hernandez (2009) se refiere a Ramsden (1992), quien afirma que el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella. De allí surge la importancia de destacar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter hermeneuta, humano entre otros, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre. La formación y la capacitación de nuevos saberes y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI que debe asumir como herramienta útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

Si bien el sistema educativo no es el responsable exclusivo de la formación de los docentes, este juega un papel importante e impulsor dentro de todo este proceso socializado de saberes. La formación inicial del maestro es el primer punto de acceso al desarrollo profesional continuo. Este ha tenido resultados relativos a pesar de que se le reconoce un papel clave en las reformas educativas. Las carreras de docencia han afrontado un bajo prestigio, muy poca atención a técnicas pedagógicas apropiadas para los estudiantes socialmente desfavorecidos, clases aglomeradas, aprendizaje de la lecto-escritura y el cálculo, resolución de conflictos. Ese déficit se ve agravado por la mala calidad de la educación escolar básica y media que muchos de los aspirantes a maestros reciben antes

de ingresar a estudiar en una universidad o instituto de formación. Surge así una fuerte preocupación por mejorar la calidad de la formación y de la práctica docente.

Vezub (2005) toma en consideración lo enunciado por Vaillant (2004), quien reconoce que a lo largo de la última década muchos países vienen realizando cambios en sus estructuras y modelos educativos, a lo cual el autor manifiesta son acciones aplaudibles pero, hay que recordar que el cambio solo en rol del docente no es suficiente, por eso resalta la necesidad de establecer cambios de fondo, el mismo autor indica que para transformar la escuela y el sistema escolar es indispensable cambiar de estrategia, es decir modificar el modo tradicional de pensar y de hacer las reformas e innovaciones que involucran a los docentes. Por más que se actualicen las propuestas curriculares, por más que se implementen programas de mejora de equidad y de calidad y se descentralicen las modalidades de gestión, sino se reconoce en los docentes el factor central de cambio, éste no tendrá lugar.

En este sentido, es importante que los docentes que laboran en las instituciones educativas, realicen una juiciosa reflexión acerca de sí, sus capacidades, de poder o no responder a las expectativas de las demandas de un sector exigente y crítico que requiere de respuestas para describir y explicar la complejidad de esta nueva sociedad donde lo único constante es el cambio.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto

El estudio del tema propuesto inició el 28 de noviembre del 2012 en Quito Ecuador, aplicado a la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello de comunidad salesiana, la misma que se encuentra ubicada en las calles Delfín Treviño 384 sector el recreo, sur de Quito.

**Tabla 1 Tipo de Institución**

Opción	f	%
Fiscal	0	0
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	10	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

**Tabla 2 Tipo de bachillerato que ofrece**

Opción	f	%
Bachillerato en Ciencias	10	100%
Bachillerato Técnico	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

**Tabla 3 Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente**

Opción	f	%
Si	2	20%
No	1	10%
No Contesta	7	70%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

De acuerdo a la pregunta sobre el tipo de institución, los resultados obtenidos (Tabla 1) revelan que todos los docentes encuestados coinciden y reconocen que laboran en una institución fiscomisional, la misma que en relación al tipo de bachillerato que ofrece, el total de las personas investigadas (Tabla 2) manifiestan que la institución objeto de estudio ofrece el Bachillerato en ciencias. Finalmente, de acuerdo a la pregunta sobre si conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo

una de las figuras profesionales referidas (Tabla 3), un 70% de los encuestados no contestan sobre si conocen de este particular.

Ante esto, podemos considerar lo mencionado por Antúnez (1998) que dice que, las instituciones educativas, como cualquier otra organización, están sometidos a las presiones y exigencias cambiantes del entorno. Y tomando en consideración estas aseveraciones, estamos conscientes que el Ecuador ha iniciado serios cambios en el sistema educativo, y que han hecho que los planteles educativos reorganicen su oferta educativa, lo que ha originado a su vez incertidumbres en muchos docentes y hasta desconocimiento.

## 2.2 Participantes.

Para el proceso de investigación se tomó en cuenta a todo el personal de la sección secundaria, nivel bachillerato, cuyo número es de 10 en la unidad educativa Santa María Dominga Mazzarello, así como también a la rectora y directivos de la institución, quienes a través de oficios y entrevistas personalizadas autorizaron se realice el trabajo de investigación. Adicionalmente, dentro del proceso de estudio es necesario tomar en cuenta al maestrante, quien ha efectuado el trabajo investigativo en mención.

Es oportuno indicar que la institución en la sección secundaria cuenta con diez docentes, quienes fueron el elemento clave en el desarrollo de la investigación, los cuales presentan las siguientes características:

**Tabla 4 Género**

Opción	f	%
Masculino	1	10%
Femenino	9	90%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Los resultados permiten determinar que en la institución Santa María Mazzarello el 90% de su personal es femenino. La institución en mención, tradicionalmente es un centro escolar religioso cuya oferta educativa ha estado direccionada a estudiantes del mismo género y por ello se infiere que la institución prefiere contar en su staff docente personal también femenino.

**Tabla 5 Estado civil**

Opción	f	%
Soltero	2	20%
Casado	6	60%
Viudo	0	0%
Divorciado	1	10%
No contesta	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

De acuerdo a la tabla el 60 % de las personas encuestadas son de estado civil casados solo un 20% de solteros.

**Tabla 6 Edad (en años cumplidos)**

Opción	f	%
1. De 20 a 30 años	2	20%
2. De 31 a 40 años	3	30%
3. De 41 a 50 años	2	20%
4. De 51 a 60 años	1	10%
5. De 61 a 70 años	0	0%
6. Más de 71 años	0	0%
7. No contesta	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Podemos afirmar que conforme a la tabla, más del 50% del personal está entre las edades de 30 a 50 años. Chavarría (2011) nos hacía referencia a que la actividad docente es una interacción entre lo que es ciencia y experiencia. Estos datos nos revelan que la institución cuenta con un personal considerados adultos y que de alguna manera este aspecto puede contribuir, mediante su trayectoria y experiencia al proceso de enseñanza – aprendizaje.

**Tabla 7 Cargo que desempeña**

Opción	f	%
Docente	7	70%
Técnico docente	0	0%
Docente con funciones administrativas	3	30%
7. No contesta	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Con respecto a los datos evidenciados, podemos observar que la institución en mención cuenta con 70% del total de su personal realizando actividades de docencia, mientras el resto son administrativos. García (1999) realizaba una crítica a la formación del profesorado

y enfatizaba en la falta de identidad profesional. Ante estos hechos y los resultados obtenidos podemos inferir que la función de muchos maestros en las instituciones educativas van más allá de sus funciones como maestros y han sido necesarias incluir otras actividades a ellos impuestas simplemente por la falta de personal, presupuesto, entre otras razones. Sin embargo, es notorio que la mayoría de los docentes encuestados se dedican a las funciones encomendadas, lo que guarda relación con el propósito de la institución.

**Tabla 8 Tipo de relación laboral**

Opción	f	%
Contratación indefinida	5	50%
Nombramiento	5	50%
Contratación ocasional	0	0%
Reemplazo	0	0%
No contesta	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

La tabla nos permite conocer que del total de personal en la institución el 50% tiene contrato indefinido y el otro 50% tienen nombramiento, esto se debe a que la institución es de carácter fiscomisional.

**Tabla 9 Tiempo de dedicación**

Opción	f	%
Tiempo completo	9	90%
Medio Tiempo	1	10%
Por horas	0	0%
No contesta	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Otro elemento a considerar es el que se describe en la tabla del cual el 90% del talento humano con que cuenta la institución labora a tiempo completo y solo un 10% a medio tiempo.

En función de lo expresado en estos datos podemos retomar lo que decía Idalberto Chiavenato, en cuanto a que las organizaciones deben considerar a su personal como una fuerza de trabajo sino, como talento humano; dotándoles a los mismos de capacitación, seguridad, estabilidad entre otros.

Concluimos entonces que la institución brinda a sus empleados la posibilidad de acceder a un trabajo que cumple con las normativas legales que por ley les compete.

**Tabla 10 Señale el nivel más alto de formación académica que posee**

Opción	f	%
Bachillerato	0	0%
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	6	60%
Especialista	0	0%
Maestría	3	30%
PhD	0	0%
Otros	1	10%
No contesta	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

En relación a los datos recolectados en la tabla podemos evidenciar que en la institución se cuenta con un 60% de profesionales de tercer nivel y un 30% de profesionales de cuarto nivel. La Unesco señalaba dentro de los enfoques propuestos por este organismo, sobre la necesidad de contar en las instituciones educativas con docentes cuya formación profesional sea un componente de mejora de la educación. Esto nos permite concluir que en esta institución en particular, cuenta con un personal cualificado profesionalmente y que puede contribuir de manera positiva a los objetivos de la organización.

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

### ***2.3.1 Diseño de la investigación.***

Este trabajo investigativo fue diseñado mediante enfoques de carácter estadístico cuantitativo, cualitativo y el de análisis y síntesis. Enfoques, que han sido utilizados para delimitar, explicar, analizar y obtener conclusiones de lo investigado.

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

Los métodos utilizados en esta investigación son: el inductivo, pues partimos de una observación particular, para dar aporte a un trabajo macro que conlleva conclusiones generales. El método de Hermenéutico, es otro método utilizado, debido a que gran parte del trabajo investigativo es el análisis y la interpretación de los resultados, la cual permitió al investigador identificar y establecer los efectos de la misma. Finalmente se considera el método estadístico, pues es éste último el que nos permitirá establecer comparaciones y diferencias de los datos recolectados.

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

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

Como técnica aplicada se puede establecer la **entrevista** realizada a la rectora y los directivos de la institución en función de obtener los permisos necesarios para la realización del trabajo investigativo, la **encuesta** aplicada a los diez docentes de bachillerato y **lecturas** realizadas con el fin de brindar el mejor soporte académico al trabajo propuesto.

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

Los cuestionarios aplicados a directivos y docentes se realizó con el fin de recopilar la información concerniente a las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en la unidad educativa Santa María Dominga Mazzarello, tomando en consideración que este estudio ha sido validado y propuesto por la Universidad técnica particular de Loja en función de contribuir a la mejora de calidad educativa que se oferta en el país. Apoyados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) mediante el art. 43 que manifiesta el bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria y tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que les guie en la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios.

Adicionalmente, menciona que el bachillerato en ciencias además de brindar un tronco común ofrecerá una formación complementaria en áreas científica-humanística. Así como también, es meritorio señalar el art. 10 en su numeral a) el cual expresa que los docentes han de acceder a procesos de desarrollo profesional, capacitación, mejoramiento pedagógico, según sus necesidades y las del sistema nacional de educación.

## **2.5 Recursos.**

### **2.5.1 Talento humano.**

Participaron en el presente trabajo investigativo la rectora de la institución, docentes del nivel bachillerato y el autor del proyecto.

### **2.5.2 Materiales.**

En este contexto constan copias de formatos de encuesta y entrevista, suministros de oficina, computador, cámara fotográfica, bibliografía, internet, entre otros.

### **2.5.3 Institucionales.**

Dentro de este elemento podemos mencionar la relación que se ha establecido entre la Universidad Técnica Particular de Loja y la institución motivo de investigación Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello.

#### **2.5.4 Económicos.**

Es un aspecto difícil de evaluar pues dentro de ello estaría la movilización constante a la institución en mención, las constantes copias y anillados necesarios, así como de otros materiales inherentes al proceso investigativo.

#### **2.6 Procedimiento.**

El procedimiento para el trabajo de investigación fue el siguiente: En el mes de noviembre se solicitó mediante una carta a la rectora de la Institución Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello, Sor. Rodolfina Ávila, se permita realizar el trabajo investigativo, que el Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación del Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, propone como proyecto de investigación el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato “en la institución, a la cual representa.

Ante la respuesta positiva, se procedió a aplicar las encuestas a los docentes de la sección bachillerato, que en este caso particular son del número de diez, esas encuestas fueron tabuladas y condensadas en tablas estadísticas para un mejor entendimiento.

La segunda parte del proceso de investigación fue recabar la información necesaria para la construcción del marco teórico, esto se realizó a partir del mes de diciembre, el mismo que tiene como objetivo dar el sustento necesario al proceso investigativo realizado, para lo cual se recurrió a obtener información de biblioteca personal, libros prestados, bibliotecas públicas, y el internet. El marco teórico fue realizado tomando en cuenta las normas APA en relación a las citas bibliográficas utilizadas en el presente trabajo.

Al ser una investigación de tipo exploratoria y descriptiva, la tabulación de datos se convirtió en la técnica más apropiada para identificar y clasificar la información obtenida.

En el proceso de investigación se utilizó también el método estadístico, pues la información obtenida fue expresada en tablas estadísticas, las cuales permitieron realizar un análisis basado en: conceptos del marco teórico, inferencias, abstracciones y juicios de valor. Estos elementos dieron lugar a una explicación y comprensión global del tema investigado, las mismas que oportunamente generaron las conclusiones y recomendaciones a la institución objeto de estudio.

De acuerdo a los resultados obtenidos se procedió a construir una propuesta, que tiene como finalidad plantear un curso de formación diseñado en módulos tipo taller, en el cual los principales ingredientes son el trabajo colaborativo y el constructivismo como modelo de aprendizaje.

A partir de lo expuesto anteriormente, se espera que la institución Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello, pueda disponer del curso de formación a sus docentes con la finalidad de fortalecer conocimientos, fomentar la práctica sistemática de los temas propuestos y se conviertan de esta manera en los gestores de un aprendizaje continuo en beneficio de los educandos de esa institución.

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

### 3.1 Necesidades formativas.

**Tabla 11 Su titulación en pregrado, tiene relación con ámbito educativo**

Opción	f	%
Licenciado en educación (diferentes menciones/especialidades)	5	50%
Doctor en educación	1	10%
Psicólogo educativo	1	10%
Psicopedagogo	0	0%
Otros	0	0%
No contesta	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

El siguiente análisis se realiza tomando en consideración el punto necesidades de formación, es así que en la tabla relacionada con indagar si el título de pregrado tiene concordancia con el ámbito educativo, los datos nos demuestra que un 50 % tiene relación con la docencia un 10% está relacionado equitativamente con un doctorado en educación y psicología respectivamente.

Eirín, García, y Montero (2009) ya hacía referencia a que la profesionalización no constituye el estado final de las ocupaciones, pero si es un proceso continuo de ejercicio profesional responsable.

Ante este hecho considero que la profesionalización en las instituciones educativas se van haciendo cada vez más imperantes, por los mismos cambios que la sociedad y la educación en la actualidad demandan.

**Tabla 12 Otras profesiones**

Opción	f	%
Ingeniero	0	0%
Arquitecto	0	0%
Contador	0	0%
Abogado	1	10%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otros	0	0%
No contesta	9	90%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

La tabla nos revela que el 90% de los encuestados no responden a la pregunta de que si la titulación que poseen tiene relación con otra profesión que no sea la de educador y el aspecto notable es que solo un 10 % responde tener una titulación en otra rama. De acuerdo a los datos proporcionados en las tablas anteriormente mencionadas podemos decir que la institución objeto de estudio tiene a la mitad de su personal con títulos académicos que avalan su accionar educativo, pero es notorio que el resto de personas no responden a esta pregunta, posiblemente porque no tienen o están en proceso de adquirir un título afín a sus labores.

Cualesquiera que sean las razones, es recomendable a la institución educativa que motive a sus docentes a adquirir títulos de profesionalización, tomando en consideración lo que manifiesta Zabalza (2012), sobre que las instituciones requieren maestros que no solo sean expertos en contenidos, sino que además sean expertos en didáctica. A decir de muchos investigadores entre ellos García (2004), las universidades ecuatorianas lamentablemente no ofrecen escuelas de formación pedagógica alineados a las necesidades del sector educativo del país. Por otro lado, manifiesta este autor se ha concentrado en pocas universidades la especialización para formar educadores.

Anhelamos en forma muy optimista, que los cambios que se vienen dando a través del Gobierno Central y por parte del Ministerio de Educación, en cuanto a estructurar una universidad para formar docentes sea el preámbulo de un mejor futuro en nuestro país en materia de educación.

**Tabla 13 Si posee titulación de postgrado (4º nivel), este tiene relación con**

Opción	f	%
El ámbito educativo	3	30%
Otros ámbitos	0	0%
No contesta	7	70%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

En la tabla expuesta anteriormente y en concordancia con la pregunta sobre si existen titulaciones de cuarto grado que guarde relación con el ámbito educativo, un 70% no responde y solo un 30% afirma tener relación con la educación. Sotomayor (2011) nos recuerda que la formación continua de un docente es un proceso sistemático en el tiempo, mediante el cual se fomenta un crecimiento de las competencias necesarias para la enseñanza.

EL gobierno actual ha emprendido una serie de pronunciamientos en este sentido pues han detectado las necesidades de una verdadera formación en los educadores, por tal motivo se anuncia la creación de una universidad especializada para el efecto. Consideramos este aspecto como crucial en el cambio y transformación esperada en nuestro país, pero debemos estar atentos, en que tan factible puede ser, y si lo es que capacidad de acceso se tendrá tomando en cuenta a la gran cantidad de docentes dispersos en todas las regiones del país.

**Tabla 14 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel**

Opción	f	%
Si	8	80%
No	0	0%
No contesta	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

**Tabla 15 Si la respuesta es positiva en que le gustaría formarse**

Opción	f	%
Maestría	6	55%
PhD	2	18%
No contesta	3	27%
Total	11	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Los datos proporcionados permiten develar que un 80% de los encuestados les resulta atractivo seguir un programa de formación de cuarto nivel y a esto le sumamos de acuerdo a la tabla No.15, el hecho de que un 55 % y un 18% están interesados en formarse en maestría y PHD respectivamente.

Lo que claramente demuestra que los docentes sienten la necesidad de profesionalizarse y mejorar sus competencias como educadores. Tirados (2007) manifiesta que el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional, tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una expresión del desarrollo de su personalidad.

Bajo el mismo concepto la Unesco afirma que el docente debe centrarse específicamente en una formación direccionada a la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), pues en un mundo globalizado, en el cual los educandos son expertos consumidores de tecnología, es necesario cambiar de paradigma y cambiar las formas obsoletas de enseñar hacia escenarios más ricos en aprendizajes significativos. A juicio

particular los docentes de la institución objeto de estudio perciben estas necesidades y por ello existe la motivación de elevar su nivel académico.

**Tabla 16 Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos:**

Opción	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

En cuanto sobre la importancia de seguir capacitándose en temas educativos, un 80% manifiesta querer hacerlo.

Sotomayor (2011) hacía referencia a que en la actualidad, la tendencia es mantener una formación continua centrada en didáctica, modalidades de formación, estrategias de formación y la evaluación de la práctica docente.

Este argumento y los datos recolectados nos permite concluir que el colegio objeto de estudio conoce sobre la importancia de capacitarse en temas educativos, pero será importante por parte de los directivos incentivar a que esto no quede solo como una simple aspiración, sino que es importante llegar a concretar estos objetivos.

**Tabla 17 Cómo le gustaría recibir la capacitación**

Opción	f	%
Presencial	6	60%
Semipresencial	2	20%
A distancia	1	10%
Virtual/por internet	1	10%
No contesta		
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

En cuanto a la tabla sobre cómo le gustaría capacitarse, un 60% expresa querer hacerlo en forma presencial y un 20% semipresencial dejando a la educación a distancia con un 10%. Lo habíamos mencionado anteriormente y nos unimos al sentir de Lyotard que de alguna manera en forma de exageración manifiesta que la era del profesor agoniza entre las nuevas redes de cibernautas, claramente expresa que los roles clásicos están ya deslegitimados y que se hace necesario un cambio de estructura en el sistema educativo involucrando a los docentes con una formación que los dote de mejores competencias.

De acuerdo a los datos recolectados en las tablas arriba expuestas vemos que muchos se inclinan por una educación presencial, dejando de lado a la educación a distancia, la misma que por falta de tiempo, dinero, problemas de geografía, supondría como la mejor opción para formarse. Sin embargo, esto nos lleva a hacer referencia a García (2009), quien de alguna manera expresa, que la mejor manera de aprender, es a través de una sociedad crítica, investigativa, con una metodología educativa grupal. Y es precisamente en este último argumento en el cual podríamos inferir se basa la respuesta de los encuestados, es decir en la riqueza de la construcción del conocimiento mediante la interacción con otros.

**Tabla 18 Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación**

Opción	f	%
De lunes a viernes	2	20%
Fines de semana	5	50%
No contesta	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

De acuerdo a lo expresado en la tabla vemos que muchos de los encuestados, un 50% desea hacerlo los fines de semana frente a un 20% de entre semana, evidenciando de esta manera las posibles ocupaciones de los docentes y por obvias razones la falta de tiempo.

**Tabla 19 En qué temáticas le gustaría capacitarse**

Opción	f	%
Pedagogía educativa	2	10%
Teorías del aprendizaje	0	0%
Valores y educación	0	0%
Gerencia/Gestión educativa	2	10%
Psicopedagogía	2	10%
Métodos y recursos didácticos	2	10%
Diseño y planificación curricular	2	10%
Evaluación del aprendizaje	3	14%
Políticas educativas para la administración	2	10%
Temas relacionados con las materias a su cargo	0	0%
Formación en temas de mi especialidad	0	0%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	2	10%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	14%
No contesta	1	5%
Total	21	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

El siguiente análisis basado en la tabla anterior, acerca de en qué temáticas les gustaría capacitarse, se considera su análisis en forma muy particular pues no existe un consenso en las respuestas obtenidas. Se observa que en un 10% respectivamente desean hacerlo en

pedagogía, métodos y recursos, diseño curricular, aplicación de las TIC. Mientras un 14% se identifican con el diseño seguimiento y evaluación de proyectos.

La respuesta del porque tenemos respuestas tan diversas se puede basar en lo que dice el modelo de D'Hainaut en cuanto a las necesidades de los docentes, las cuales pueden estar enfocadas en necesidades de las personas frente a las necesidades del sistema como ejemplo seria la necesidad de capacitarse en diseño y planificación curricular exigido por la institución y por los organismos de control.

Miranda (2011) hace referencia a que los docentes son quienes deben en forma creativa e innovadora deben integrar el conocimiento con técnicas y metodologías que apunten a un trabajo interdisciplinario y que este a su vez sirva de base en su vida diaria. Ante los resultados obtenidos, entendemos por qué los docentes investigados revelan sus intenciones en métodos y recursos didácticos, la necesidad de capacitarse en las tecnologías de la información y comunicación haciendo referencia a lo que el mismo autor dice sobre las necesidades actuales frente a las necesidades potenciales, entre otras.

Como vemos será entonces indispensable mantener una actitud de aprendizaje continuo que nos permita estar preparados para las exigencias del medio.

**Tabla 20 Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite**

Opción	f	%
Falta de tiempo	5	26%
Altos costos de los cursos o capacitaciones	7	37%
Falta de información	3	16%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la Institución en donde labora	2	11%
Falta de temas acordes con su preferencia	2	11%
No es de su interés la capacitación profesional	0	0%
No contesta	0	0%
Total	19	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

El análisis sobre cuáles son los obstáculos que se presentan para que el docente no se capacite, puede ir de alguna manera concatenado con las tablas anteriormente analizadas. Vemos que los datos más representativos del presente análisis están con 37% los costos de la capacitaciones y de un 26% la falta de tiempo, un mínimo porcentaje cree que se debe a la falta de apoyo institucional o la falta de temas afines a sus intereses.

En este punto cabe mencionar lo expuesto por Antúnez (1998) en el sentido que tanto las instituciones como sus colaboradores están sometidos a grandes presiones y exigencias cambiantes del entorno, pero que es imperativo adaptarse a esos cambios y responder a esas demandas. Por ello, los obstáculos que los docentes deben librar en el camino tendrán que ser asumidos con mucha responsabilidad y convicción de servicio, enfatizando que el crecimiento no es solo en lo personal sino que su contribución y esfuerzo generará una verdadera propuesta de cambio.

**Tabla 21 Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones**

Opción	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	3	18%
Falta de cualificación profesional	1	6%
Necesidades de capacitación continua y permanente	7	41%
Actualización de leyes y reglamentos	3	18%
Requerimientos personales	3	18%
Otros	0	0%
No contesta	0	0%
Total	17	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

En relación a los datos proporcionados por la tabla No. 21 sobre cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones, podemos evidenciar que un 41% se debe a la necesidad de capacitación continua, y un 18% a la aparición de nuevas tecnologías.

Sotomayor (2011) es de opinión que la formación continua de un docente es un proceso constante en el tiempo, mediante el cual se fomenta el crecimiento de las competencias necesarias para la enseñanza y sobre todo para trascender de forma positiva en la formación integral del educando. Chavarría (2004) por otro lado, hace referencia a las megatendencias de la de educación de hoy y dentro de ellas hace un particular énfasis en el uso de la tecnología y la influencia que esta imprime en la vida diaria de los educandos.

Con los datos expresados y los argumentos presentados, se considera que el motivo fundamental del porque se imparten cursos y capacitaciones, es justamente porque se ha evidenciado que en materia de educación nada es estático y es necesario mantenerse en constante preparación.

**Tabla 22 Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitación**

Opción	f	%
La relación del curso con mi actividad docente	7	35%
El prestigio del oponente	0	0%
Obligatoriedad de asistencia	0	0%
Favorecen mi ascenso profesional	2	10%
La facilidad de horarios	3	15%
Lugar donde se realizó el evento	0	0%
Me gusta capacitarme	8	40%
Otros	0	0%
No contesta	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

La tabla No. 22 acerca de cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitación, podemos evidenciar que un 40 % lo hace por satisfacción personal y un 35 % por la relación que existe con la actividad docente.

Vezub (2005) reconoce que, a lo largo de la última década muchos países vienen realizando cambios en sus estructuras y modelos educativos, el Ecuador no es la excepción, por ello no causa desconcierto que los datos obtenidos revelen estas cifras que simplemente corroboran la necesidad por parte de los docentes de mantenerse capacitados.

**Tabla 23 Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación**

Opción	f	%
Aspectos teóricos	0	0%
Aspectos Técnicos/Prácticos	2	20%
Ambos	7	70%
No contesta	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

La pregunta qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación, los encuestados se manifiestan de la siguiente manera: 70% consideran que para el desarrollo de curso se debe tomar en cuenta una triada conformada por aspectos teóricos, técnicos y prácticos.

Gómez (1996) expresa que un trabajador no es una máquina, ni tampoco su formación puede reducirse a crear un cierto tipo de conductas automatizadas. Por el contrario, este

autor menciona que el desarrollo de un individuo está relacionado con los saberes y destrezas generales que pueden adquirir, pero también que esos saberes y destrezas, sumados a valores y actitudes conciben una aplicación real de lo aprendido.

En conclusión, los docentes deben propender a que los conocimientos que están adquiriendo no se expresen solamente en forma teórica, sino que los mismos sean aplicables en su vida diaria como elemento innegable de un aprendizaje significativo.

### 3.2 Análisis de la formación.

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

Tabla 24

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Analiza los elementos del currículo propuestos para el bachillerato	0	0	0	0	3	30	4	40	2	20	1	10	10	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje de la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar.)	0	0	0	0	4	40	4	40	1	10	1	10	10	100
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	1	10	2	20	3	30	3	30	1	10	10	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	4	40	4	40	1	10	1	10	10	100
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	1	10	1	10	6	60	0	0	1	10	1	10	10	100
6. Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la Institución educativa	1	10	2	20	4	40	1	10	1	10	1	10	10	100
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	1	10	0	0	2	20	5	50	1	10	1	10	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

De los datos recolectados en la tabla No.24 existen ciertas preguntas que evidencian el sentir y las condiciones del personal docente en la institución investigada de acuerdo al contexto formativo y así diremos que más del 60% de docentes en relación a las categorías presentadas han analizado los elementos propuestos en el currículo para el bachillerato.

Esto nos permite determinar que los docentes están preocupados por informarse sobre las nuevas características del currículo a ser aplicado en la institución. Un 40% tiene ciertas dudas sobre si analiza los factores que determinan el aprendizaje de la enseñanza en la institución. Este dato lo considero muy por debajo de las expectativas que puede tener la organización, ya que si por una parte están preocupados sobre los contenidos a dictarse en determinadas asignaturas, por otro lado los datos recolectados demuestran el poco interés o posiblemente la falta de conocimiento en la aplicación de metodologías que vayan en función del educando como aprendizaje significativo.

Podemos añadir la crítica que hace Tedesco (1996) acerca de que existe un consenso generalizado en la que la escuela de hoy no está cumpliendo satisfactoriamente con la función de formar a las nuevas generaciones dejando de generar en ellos capacidades para desempeñarse satisfactoriamente en la sociedad.

El Ministerio de Educación afirma que a más de fortalecer el currículo será necesario mejorar todo lo concerniente a la calidad educativa, aplicando métodos pedagógicos capaces de trascender en los educandos. Un 60% de la población encuestada conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto por la LOEI.

Pero, al parecer un 80% considera que no analiza el clima organizacional de la estructura institucional, si tomamos en cuenta lo que decía Chiavenato sobre que el generar un clima institucional, seguro, propicio para el trabajo hará definitivamente que sus colaboradores encuentren una motivación adicional para el desempeño de sus funciones, ante tal aseveración concordamos profundamente, pues el trabajo resulta mucho más placentero realizarlo cuando todos los elementos que lo rodean hacen del mismo, un espacio que promueve la motivación y el afán de servir.

Adicionalmente, según los datos obtenidos muy pocos docentes conocen el tipo de liderazgo ejercido por los directivos de la institución, como bien decía Rabinowitz el liderazgo de una organización se refleja en su naturaleza como en la interacción con los demás. Por ello este dato será un llamado de atención a las autoridades de esta institución a buscar mecanismos que permita mantener un mejor comunicación, posiblemente con un trabajo colaborativo que

encamine a todos quienes componen la comunidad escolar a realizar un liderazgo participativo, mediante la aplicación del empoderamiento individual.

Finalmente, un 60% del personal .conoce las herramientas y elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa, esto nos permite concluir que la institución en cada participación educativa o no procede con una planificación que es conocida y aceptada por todos los que conforman el cuerpo docente.

### 3.2.2 La organización y la formación.

**Tabla 25**

<b>Opción</b>	<b>SI</b>		<b>NO</b>		<b>NO CONTESTA</b>		<b>TOTAL</b>	
	f	%	f	%	f	%	f	%
5.1. La Institución en la labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
5.2. ¿En la actualidad, conoce Ud., si las autoridades de la Institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación?	3	30%	7	70%	0	0%	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Con relación a los datos obtenidos, a través de la pregunta, si la Institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años, esta nos revela que del total encuestados un 80% afirma de manera positiva en este aspecto. Por otro lado, en la pregunta de la misma tabla sobre si en la actualidad, se conoce, si las autoridades de la Institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación. Los encuestados manifiestan mediante un 70% que no en comparación de un 30% que afirman que si se está preparando cursos de capacitación.

**Tabla 26 En caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de**

<b>Opción</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Áreas del conocimiento	0	0%
Necesidades de actualización curricular	3	17%
Leyes y reglamentos	3	17%
Asignaturas que usted imparte	0	0%
Reforma curricular	5	28%
Planificación y Programación curricular	3	17%
Otros	1	6%

No contesta	3	17%
Total	18	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

La tabla No.26 que expresa que, en caso de existir cursos o se estén desarrollando, estos se realizan en función de: y los datos arrojados por el trabajo investigativo nos dice que un 28% será en reforma curricular, mientras un 17% afirma que será en planificación curricular, leyes y reglamentos, y actualización curricular respectivamente.

Las reformas impulsadas por El Ministerio de Educación señalan, que el currículo dentro de los fundamentos educativos tiene como objetivo evaluar y fortalecer continuamente el modelo educativo para garantizar así la calidad de la educación.

Sin duda, el Gobierno Central promueve cursos de formación enfocados en los temas de carácter curricular, pues ve en ellos un elemento que el docente indispensablemente debe manejar.

**Tabla 27 Los directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente**

Opción	f	%
Siempre	2	20%
Casi siempre	1	10%
A veces	5	50%
Rara vez	2	20%
Nunca	0	0%
No contesta	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

En cuanto a los datos obtenidos sobre si los directivos de su Institución fomentan la participación del profesorado en cursos, los encuestados afirman en un 50% que lo hacen a veces, otros en un 20% creen que lo hacen siempre, y rara vez respectivamente. Con los datos expresados podemos afirmar que la institución mantiene de forma sistemática capacitaciones que al parecer son de índole técnico, pues la mayoría expresa que tendría relación con la reforma curricular que se viene implantando.

Esto no es de ninguna manera sorprende, pues como sabemos el órgano rector de educación en el Ecuador, la LOEI y el Plan Decenal están llevando a cabo una restructuración del sistema educativo, principalmente en el bachillerato, pues como lo manifestaba el mismo Ministerio de Educación, la propuesta va enfocada en una

especialización en ciencias con aprendizaje a través de las destrezas con criterios de desempeño. Adicionalmente, hay que considerar los cambios en el nuevo currículo que regirá para el efecto.

Como apreciamos en los datos recolectados de las tablas 26 y 27, la preocupación para los directivos de esta institución, es el currículo el mismo que a consideración del Ministerio de Educación tiene como objetivo evaluar y fortalecer continuamente y así garantizar una educación de calidad.

En términos generales, se considera que la institución viene haciendo un trabajo de capacitación en sus docentes digno de resaltar. Sin embargo, será oportuno trabajar tanto la parte directiva como los docentes a fin de planificar conjuntamente los aspectos relevantes de sus propias necesidades de capacitación.

**Tabla 28 La organización y la formación**

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	2	20	5	50	2	20	1	10	10	100
9. Conoce diferentes técnicas básicas para la investigación en el aula	1	10	0	0	3	30	4	40	1	10	1	10	10	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	10	1	10	6	60	1	10	1	10	10	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	0	0	3	30	4	40	2	20	1	10	10	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	1	10	1	10	6	60	2	20	0	0	10	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	1	10	2	20	1	10	3	30	3	30	0	0	10	100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	10	0	0	4	40	3	30	2	20	1	10	10	100

15. 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	5	50	3	30	1	10	1	10	10	100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	2	20	3	30	1	10	3	30	1	10	10	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	1	10	2	20	5	50	1	10	1	10	10	100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	0	0	0	0	2	20	5	50	3	30	0	0	10	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	1	10	3	30	2	20	2	20	2	20	10	100
20. Mi expresión oral y escrita , es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	3	30	5	50	2	20	0	0	10	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes , me es fácil comprenderlas /os y ayudarles en su solución	0	0	0	0	3	30	4	40	3	30	0	0	10	100
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	10	6	60	3	30	0	0	10	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	2	20	3	30	5	50	0	0	10	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	1	10	3	30	6	60	0	0	10	100

25. Como docente evaluó las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	0	0	0	0	3	30	6	60	1	10	10	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales, discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico-motora, trastornos de desarrollo)	0	0	0	0	0	0	4	40	5	50	1	10	10	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	0	0	2	20	1	10	2	20	2	20	3	30	10	100
28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de acción, tareas, experiencias, plan de aula.)	0	0	0	0	2	20	4	40	4	40	0	0	10	100
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	1	10	2	20	7	70	0	0	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

En relación a la tabla No. 28 vemos que los datos obtenidos nos permiten establecer el siguiente análisis:

Un 70% del total de encuestados reconocen saber cuáles son sus funciones como maestros. Mientras que existe un preocupante 40% de ellos que expresan no tener el suficiente conocimiento sobre las técnicas de investigación a desarrollarse en el aula. Sin embargo, vemos como un 70% y 60% conoce las técnicas de trabajo individual y grupal así como, la aplicación de la tecnología en las mismas respectivamente. Ante podemos resaltar los pronunciamientos de la Unesco en el sentido de que el docente debe necesariamente adecuarse a este mundo cada vez más globalizado, donde se hace imperante la aplicación de nuevas tecnologías en su proceso de enseñanza – aprendizaje.

Muchos de los encuestados afirman que un 60% desarrollan estrategias para la motivación en los alumnos. Y alrededor de un 60% de los encuestados afirman que conocen aspectos relacionados con la psicología del estudiante. A decir de Vaillant (2011) quien afirma que los docentes obtendrían mejores resultados de sus estudiantes si se encuentran comprometidos con su labor, que a más de instruir con métodos novedosos de enseñanza, sienten amor por los educandos. Indudablemente la empatía que pueda tener un docente con sus estudiantes, el trabajo en valores y principios puede originar un ambiente de clase propicio para el aprendizaje.

De la misma tabla en análisis vemos que ciertos datos nos permiten establecer que para los docentes se hace necesaria una capacitación en el uso de las TIC, pues el 50% afirma que su formación en esta materia le impide acceder a información oportuna para orientar a sus estudiantes.

Otro elemento, es que los docentes aseveran en un 50% que tienen dudas en la comunicación profesor – alumno en cuanto a los estilo de enseñanza y aprendizaje. Vaillant recalca el hecho de que los docentes a más de conocer las materias que imparten deben saber cómo enseñarlas, en este contexto el Departamento de pedagogía aplicada corrobora esta aseveración y dice que la función del maestro es preparar sus clases, buscar y preparar los materiales necesarios y motivarlos.

Considero que el análisis de estos datos se están de alguna manera cambiando, pues como sabemos el Ministerio de Educación ha implementado como lo hemos venido diciendo algunos cambios y entre ellos está de extender la jornada de trabajo del docente luego de sus horas de clase, con el único fin de planificar conscientemente en pos de brindar una mejor clase a sus educandos.

Adicionalmente, en esta tabla se debe considerar es el hecho de que los maestros de la institución sienten que poseen las competencias orales y escritas para la comprensión de los educandos esto se da en un 70%. Así mismo, un 90% de los docentes aseguran que utilizan todos los proceso de evaluación, esto es diagnóstica, formativa y sumativa para establecer los avances de los estudiantes.

Dentro este análisis podemos rescatar lo mencionado en el Plan Decenal sobre la importancia de mantener evaluaciones continuas que permita medir el mejoramiento del sistema educativo. Considero a la evaluación como un proceso cíclico el cual puede servir como momento de partida, sin embargo puede ayudar al docente en el camino a establecer

medidas correctivas en sus funciones y generar de esta manera un aprendizaje enfocado en las inteligencias y capacidades de cada uno.

Uno de los elementos a resaltar en la institución investigada es el hecho de que un 80% de los encuestados afirman que cumplen a cabalidad con la planificación micro y macro curricular. En este punto podemos rescatar lo que decía Hualde o Chavarría sobre las características de un buen docente, los dos autores mencionaban que existen valores que subyacen la labor del docente y entre ellas está la responsabilidad. He aquí un claro ejemplo de responsabilidad como es el de planificar de acuerdo a las disposiciones del órgano rector como es el Ministerio de Educación.

### 3.2.3 La tarea educativa.

**Tabla 29 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional**

Opción	f	%
Si	9	90%
No	1	10%
No contesta	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

En relación a la pregunta de la tabla en mención, sobre si las materias que los docentes imparten guardan relación con su formación profesional, vemos que un 90% de los docentes encuestados afirman que sí.

Torres (2007) nos decía que en las estructuras de lo que se debe enseñar, estas no tienen verdadera significación si las mismas no guardan relación con lo que el maestro debe conocer. Es muy cierto que el maestro de hoy debe poseer un conocimiento multidisciplinar, el cual contribuya de manera eficaz, al proceso de aprendizaje y que sea para el estudiante guía en todo momento. Pero, las competencias que el mismo tenga en determinada asignatura aseguraran evidentemente un mejor desempeño en el proceso de enseñanza a los educandos.

**Tabla 30 Años de bachillerato en los que imparte asignaturas**

Opción	f	%
1º de Bachillerato	4	25%
2º de Bachillerato	4	25%
3º de Bachillerato	5	31%

No contesta	3	19%
Total	16	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Los datos proporcionados por la tabla nos revelan que un 31% del personal imparte su asignatura en tercero de bachillerato, mientras que un 25% lo hace en segundo de bachillerato y otro de igual porcentaje en primero.

**Tabla 31 Cuántos años de servicio tiene usted**

Opción	f	%
0 - 5 años	1	10%
6 - 10 años	4	40%
11 - 15 años	0	0%
16 - 20 años	0	0%
21 - 25 años	3	30%
26 - 30 años	0	0%
31 - 35 años	0	0%
36 - 40 años	0	0%
más de 41 años	0	0%
No contesta	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

La tabla No.31 permite conocer que la institución objeto de esta investigación en relación a los años de servicio docente muestra que un 40% de su personal lo realiza por de entre 6 a 10 años, y un 30% de 21 a 25 años.

Ante esto cabe recordar lo que señala Goodlad (1990) en cuanto a que los docentes de hoy deben poseer tres rasgos importantes como son: conocimientos, preparación continua y una responsabilidad ética ante el educando, familias y la sociedad, con este argumento y refiriéndose específicamente a este último, es justamente lo que se evidencia en esta institución lo docentes a pesar de los innumerables inconvenientes que pueden tener de diferente índole, continúan brindando su mejor contingente por estricto espíritu de servicio a la comunidad.

**Tabla 32 Tarea educativa**

ITEMS	1		2		3		4		5		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	3	30	0	0	4	40	2	20	1	10	10	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	3	30	7	70	0	0	10	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, vídeos)	0	0	1	10	0	0	4	40	4	40	1	10	10	100
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	3	30	3	30	3	30	1	10	10	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevistas, cuestionario.)	0	0	0	0	1	10	4	40	2	20	3	30	10	100
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, gestión administrativa...)	0	0	0	0	2	20	6	60	1	10	1	10	10	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	10	2	20	1	10	3	30	0	0	3	30	10	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	10	1	10	1	10	2	20	0	0	5	50	10	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	2	20	0	0	1	10	3	30	0	0	4	40	10	100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	2	20	6	60	1	10	1	10	10	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	1	10	3	30	4	40	2	20	10	100
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	2	20	4	40	2	20	2	20	10	100
42. El uso de problemas reales por medio del	0	0	0	0	3	30	3	30	2	20	2	20	10	100

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	1	10	0	0	1	10	4	40	2	20	2	20	10	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	1	10	0	0	4	40	4	40	1	10	10	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

De acuerdo a la tabla No. 32 existen algunos ítems que nos permite realizar el siguiente análisis:

La totalidad de los encuestados aseguran que dentro de las funciones de ser maestro es la preparación de pruebas para medir el nivel de aprendizaje de los estudiantes, esto se alinea con lo que describe la UAB sobre las funciones de los docentes y entre ellas destaca la preparación de materiales, considero que una prueba es considerada como parte de un trabajo reflexivo que demanda una gran dosis de esfuerzo y trabajo.

Otro elemento que los docentes manifiestan en un 80% es el uso de medios visuales como retroproyector entre otros para afianzar su tarea educativa. Se ha reiterado a lo largo de este trabajo investigativo que el uso de las TIC puede acrecentar las posibilidades de una formación integral, didáctica y participativa de los educandos.

De acuerdo a si se aplica técnicas para la acción tutorial: como son las entrevistas personalizadas, cuestionarios, entre otros un 60% afirma que lo hacen mientras un 30% prefiere no opinar, seguramente se da porque en quienes realizan tutorías son aquellos denominados tutores de grado y posiblemente no todos lo sean. La UAB nuevamente nos recuerda que dentro de las funciones del buen docente es establecer y ofrecer tutorías que permita un acompañamiento real al educando.

De acuerdo a la misma tabla en análisis, vemos que en cuanto a si los profesores diseñan y realizan planes de mejora a la práctica docente, un 40% de los encuestados dicen no hacerlo y un 30% no contestan, esto nos lleva a recomendar en la necesidad de que la institución debe formular planes de mejora continua en sus docentes, que sean los mismos docentes quienes edifiquen sus propias necesidades y se pronuncien en favor de un mejoramiento en su práctica docente. Para ello será importante, tomar en consideración lo

que Cordero decía sobre la recomendación de organizar planes de educación integral y continua en el docente que facilite su acceso en favor del tan ansiado progreso.

Adicionalmente, vemos que en un 70% de los encuestados afirman que dominan la técnica expositiva. Un 70% también asegura que valora las diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura y en un 60% de los encuestados no dice que utilizan los recursos del medio para alcanzar objetivos de aprendizaje.

Vaillant (2004) nos recuerda que el cambio por parte de la institución o solo del docente no es suficiente, dicen que los cambios deben ser de fondos e innovadores, Patricio Lada acota diciendo que es necesario potenciar mecanismos cognitivos, instrumentales, y cognitivos que aseguren el aprendizaje para toda la vida.

Ante esto vemos con mucho orgullo que los docentes a pesar de las limitaciones que puedan tener en sus funciones, generan espacios, materiales y acontecimientos que permiten que el educando obtenga de la realidad aquello indispensable que les permite conectar la teoría con la práctica, generando de esta forma un aprendizaje holístico y real.

Finalmente, los encuestados manifiestan en un 60% diseñar estrategias que fortalecen el pensamiento crítico de sus estudiantes, además aseguran en un 80% que el planteamiento de objetivos en cada planificación les permite tener una visión clara de lo que se quiere conseguir. Recordemos lo que decía el departamento de pedagogía aplicada sobre el papel de los formadores no es solo enseñar sino el de aprender a aprender.

Con esta reflexión podemos decir que nuestros estudiantes si poseen las herramientas necesarias para continuar con su proceso de aprendizaje serán mucho más útiles que la gran cantidad de conocimientos que pueda tener. Esas herramientas de las que se ha hablado en este punto están enfocadas en fomentar en los educandos las destrezas, competencias necesarias que les permita seguir aprendiendo a lo largo de su vida.

**Tabla 33**

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		%
<i>Tarea educativa</i>	4.30	5.70	36.00	30.00	14.00	10.00	100.0
<i>Aspectos de Profesionalización</i>	1.26	4.45	20.00	37.60	30.00	6.72	100.0
<i>La organización y la formación - planificación</i>	3.33	5.40	12.00	37.30	22.71	19.30	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Antes de iniciar con el análisis de La tabla No. 30 es importante mencionar que el número de gradación del 1 al 5 son valores que reflejan de menor a mayor gradación los resultados obtenidos, considerándose 1 como un valor que refleja un nivel bajo y 5 como el más alto. Esta tabla es un condensado de las medias aritméticas obtenidas en cada uno de los componentes del análisis de la formación. De los cuales, los porcentajes más representativos nos demuestran que un 36% de los encuestados consideran que la tarea educativa genera en los docentes una serie de incertidumbres que no lo han podido resolver pues al encontrarse en la (categoría 3) nos permite presumir que los docentes conocen y analizan aspectos relacionados con el currículo, clima organizacional, factores de aprendizaje entre otros.

Me refiero a este porcentaje porque podemos ver que la institución en mención tiene un 30% de sus docentes que si se identifican positivamente (categoría 4) de la tarea educativa. Y solo cuenta con un 4.3% de personal que la desconoce. Por ello, sería importante que la institución trabaje en ese porcentaje ubicado en la (categoría 3), para que en su gran mayoría los docentes se identifiquen con este aspecto analizado.

Por otro lado, en lo relacionado con los aspectos de profesionalización podemos observar que los datos son mucho más halagadores pues se cuenta con 37.60% y 30% ubicados en las categorías (4 y 5) respectivamente, que nos permite concluir que los docentes conocen cuáles son sus funciones y todo lo relacionado a la práctica docentes. Sin embargo, sería aconsejable trabajar en ese 20% que se encuentra en la (categoría 3) para tener un mayor

número de docentes que manejen adecuadamente los aspectos relacionados a su profesionalización.

Por último tenemos que un 37.30% y 22.71% de los docentes encuestados consideran que conocen y aplican satisfactoriamente todo lo concerniente a la organización, formación y planificación. Sin embargo, existe un número representativo de docentes que no contestaron 19.30% a quienes sería importante indagar las causas que motivaron a su no participación en este aspecto. Y recomendar trabajar también en ese 12% de la (categoría 3), con el fin de complementar con un buen porcentaje lo relacionado a la organización.

En términos generales podemos afirmar que, los datos aquí expuestos evidencian que si existe un compromiso de los docentes, pues no se observa porcentajes alarmantes en las categorías (1) o (2). Sin embargo, si se sugiere que todos los docentes en su conjunto manejen en forma equitativa todos los elementos relacionados a la práctica docente aquí descritos, para exista uniformidad de criterios.

#### 4.3 Los cursos de formación.

**Tabla 34 En cuanto a los últimos cursos realizados  
Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años:**

Opción	f	%
1 curso	3	30%
2 cursos	3	30%
3cursos	1	10%
4cursos	0	0%
5cursos	1	10%
No contesta	2	20%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

De acuerdo a la tabla No. 34, podemos ver que el 30% de los encuestados afirman haber asistido a uno y dos cursos de capacitación respectivamente en los últimos dos años.

Ante esto podemos mencionar lo que Chavarría (2004) hace referencia en cuanto al perfeccionamiento de un docente, se basa en la formación permanente a la par de las exigencias de la sociedad. Ya se había expresado la importancia que un docente reconozca dentro su tarea de educador el aprender nuevos conocimientos, el desechar conocimientos obsoletos, es decir y alineándonos nuevamente con Chavarría propender a la innovación como eje de cambios estructurales en el rol del docente.

**Tabla 35 Totalización en horas (aproximado)**

Opción	f	%
0. No contesta	2	20%
1. De 0 a 25 horas	0	0%
2. De 26 a 50 horas	2	20%
3. De 51 a 75 horas	3	30%
4. De 76 a 100 horas	0	0%
5. Más de 100 horas	3	30%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Los datos recolectados evidencian que un 30% de los docentes asistieron a los cursos con más de 50 y 100 horas respectivamente.

Tirados (2007) nos hacía referencia a que es necesario vincular la teoría con la práctica profesional, a través de cursos, talleres, grupos de estudio, etc., pero la misma autora emplazaba con especial énfasis a que la teoría y la práctica profesional debe proponer una reflexión consciente por parte del educador, y en este contexto considero que el tiempo de dedicación a un curso de capacitación, brinda la oportunidad a los docentes de manejar en forma eficaz y eficiente lo aprendido y así trascender de forma positiva a los educandos..

**Tabla: No 36 En cuanto al último curso recibido /Hace qué tiempo lo realizó**

Opción	f	%
1. De 0 a 5 meses	2	20%
2. De 6 a 10 meses	2	20%
3. De 11 a 15 meses	4	40%
4. De 16 a 20 meses	0	0%
5. De 21 a 24 meses	1	10%
6. Más de 25 meses	0	0%
7. No contesta	1	10%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

También otro elemento indispensable en este análisis es el proporcionado por la tabla No .36 y de acuerdo a ella podemos aseverar que el 40% de docentes han realizado un curso de capacitación en los últimos 15 meses y 40% lo hicieron en los últimos 6 meses.

Es oportuno recordar lo que dice Sacristán (2002) en cuanto a que los docentes viven actualmente la sociedad del conocimiento, en el que las nuevas tecnologías, las metodologías de enseñanza se hacen cada vez más imperantes en su preparación y demanda de los docentes una actualización permanente. A esto Vaillant dice sin embargo,

que el proceso de capacitación no es solo una tarea del docente sino un trabajo mancomunado entre directivos, Ministerio de Educación y gobierno , cada uno de ellos desde sus funciones aporta a que el proceso de capacitación sea un proceso sistemático que aseguren la equidad y calidad de la educación.

Analizando los datos expuestos podemos suponer que muchos docentes han recibido cursos de capacitación pero en definitiva estos son muy inferiores a las expectativas personales. Las razones pueden ser muy variadas económicas, tiempo, falta de apoyo entre otras. Pero será necesario reestructurar esta situación, mediante el compromiso de todos los involucrados en el accionar educativo.

**Tabla 37 Lo hizo con el auspicio de**

Opción	f	%
El gobierno	5	50%
De la Institución donde labora usted	2	20%
Beca	0	0%
Por cuenta propia	3	30%
7. No contesta	0	0%
Total	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Los datos obtenidos a juicio personal requieren un tratamiento individual, pues como podemos observar el 50% de los encuestados afirman que han recibido un curso de capacitación por auspicio del Gobierno. Esto nos revela que como bien lo mencionaba el Ministerio de Educación sobre los cambios que están implementando, podemos concluir que de su parte están haciendo el acompañamiento necesario a los docentes incentivando continuamente a cursos de formación.

La necesidad de preparación en los docentes evidencian de acuerdo a la tabla en análisis que un 30% de ellos lo hacen por cuenta propia, lo que me permite concluir que a pesar de un costo que de seguro está inmerso, tienen estos docentes la predisposición de mejorar sus competencias profesionales y por ende la calidad educativa de la institución en la cual laboran. Pero, podemos ver que la institución en relación a los datos expuestos solo auspicia un 20% de los docentes, las causas de esto pueden ser variadas, pero podemos presumir que prefieren sacar provecho de los cursos impartidos por el Gobierno.

**Tabla 38 Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos 2 años**

Opción	SI		NO		NO CONTESTA		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	2	20%	5	50%	3	0%	10	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Santa María Dominga Mazzarello

Estos datos revelan que el 50% de los docentes encuestados no han impartido cursos de capacitación en los últimos dos años. Frente a un 20% que si lo han hecho. Los resultados de esta tabla nos permiten traer a colación las palabras de Ramsden en relación a que el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza.

Con esta reflexión podemos recomendar a la institución que podrían establecer un cierto número de docentes que se asistan a cursos de actualización, pero que sean los mismos quienes repliquen esos conocimientos al resto del personal docente. De esa forma creo particularmente se ahorra recursos y tiempo.

## **CAPÍTULO IV: CURSO DE FORMACIÓN**

Tomando en consideración los resultados obtenidos en el presente estudio, podemos extraer algunos datos valiosos que nos permite justificar la presente propuesta. Es así, que de acuerdo a la tabla No 16, la cual responde a las temáticas sobre las cuales les gustaría a los docentes de la institución objeto de estudio capacitarse, los resultados revelan que no existe un consenso determinante sobre ello. Sin embargo, podemos establecer que bajo las actuales exigencias educativas que demanda la sociedad y los cambios de paradigmas que los docentes deben afrontar, se ha tomado en consideración realizar la presente propuesta de capacitación con elementos que engloben una adecuada evaluación del aprendizaje matizado por los métodos y recursos didácticos en vigencia y por supuesto la aplicación de nuevas tecnologías a la educación.

Posner (2005), ya hacía referencia sobre la necesidad de desarrollar estrategias de aprendizaje innovadoras que vayan en función de la mejora de la calidad educativa. En uno de los temas tratados en su libro "Análisis del currículo", hace mención a la perspectiva constructivista, cuyo propósito esencial es el desarrollo de la mente. Su contenido curricular no es muy amplio, debido a que promueve que el educando desarrolle habilidades de razonamiento, en el sean capaces de manejar conceptos básicos y a la vez significativos.

Por otra parte Chavarría (2004), expresa su punto de vista en relación a que los docentes actuales deben necesariamente mantener un espíritu de aprendizaje continuo y sistemático, quienes a partir de la utilización de la tecnología como parte de las megatendencias de la educación de hoy, les permita de esta forma a los docentes estar a la par de los educandos, originando a través de ella cambios profundos en la dinámica de la comunicación interpersonal.

Por tal motivo, la presente propuesta está diseñada en base a los elementos descritos, que buscan fortalecer la labor del docente, así como mejorar sus competencias y trasladar al educando la apropiación de nuevas y mejores herramientas que fomente en ellos una formación holística y por ende una mejora notoria en la calidad educativa.

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

Implementación de estrategias y metodologías activas de aprendizaje, TIC's y evaluación del aprendizaje, en la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello, que fomente aprendizajes significativos y la formación integral de los educandos.

## **4.2 Modalidad de estudios.**

Los datos recolectados en las muestras aplicadas a la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello, del presente estudio, nos revelan que el personal docente de bachillerato en un 60% les gustaría capacitarse en forma presencial (Tabla No 17). Adicionalmente, los encuestados en un 50 % aseveran que les gustaría recibir este tipo de capacitaciones los fines de semana (Tabla No 18).

Tomando en consideración estos elementos se ha previsto realizar un seminario - taller que contemplen estas inquietudes. Sin embargo, de acuerdo al curriculum diseñado se prevé la asistencia de los docentes, en los días de vacaciones de los estudiantes, en jornadas de trabajo colaborativo, así como el acompañamiento virtual a través de foros de discusión y chats sincrónicos.

## **4.3 Objetivos.**

Incentivar en los docentes la práctica de técnicas activas de aprendizaje, con el fin de brindar a los educandos nuevas y variadas herramientas de aprendizaje, en el cual se respete la diversidad y los diferentes estilos de enseñanza, así como su adecuada aplicación que contribuya a una formación integral y holística.

Propiciar un cambio en la mentalidad del maestro, quien debe actuar como guía y mediador entre la información obtenida a través de las TIC y el alumno.

Diseñar instrumentos de evaluación que reflejen claramente los objetivos de aprendizaje concretos sobre los que desea informar, y emplear una variedad de técnicas que tomen en cuenta las diversas, complejas y sofisticadas maneras en que los alumnos logran comprender sus experiencias.

## **4.4 Dirigido a:**

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

La propuesta del presente trabajo investigativo está dirigida específicamente a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello, quienes de acuerdo a los resultados obtenidos, el 70% de los mismos tienen más de 6 años de experiencia, pero de acuerdo a los objetivos trazados en la propuesta de formación, se considera que el nivel formativo de los destinatarios es de nivel *dos* y *tres*, pues el curso de

formación está enfocado en ampliar las habilidades de los docentes, en la planificación de clases de estilo constructivista, mediante la mejora de las técnicas y metodologías de aprendizaje y a través de la evaluación sistemática de los estudiantes.

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

Los recursos que se requieren para llevar a efecto esta propuesta son los siguientes:

*Talento Humano:* Todos los docentes implicados en el presente estudio, directivos y el autor del proyecto.

*Tecnológicos:* Computadora, internet, proyector de imágenes en cada módulo a dictarse.

*Materiales:* Textos de consulta, copia de documentos especializados, cartulinas, papelógrafos, esferográficos, marcadores.

Adicionalmente, para el presente proyecto de capacitación el instructor o instructores deben disponer de un espacio con las siguientes características:

*Físicos:* Auditorio, mesas de trabajo, escritorios,

*Económicos:* Recursos de acuerdo a la propuesta de costos del taller.

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

El curso de capacitación ha sido diseñado tomando en consideración los resultados de la tabla No 19 (En qué temáticas le gustaría capacitarse), la cual no evidencia elementos sobresalientes en sus resultados, pero que a consideración de los datos obtenidos en la tabla No 21 acerca de los motivos por el cual se imparten los cursos de capacitación, vemos que la inclinación es por la aparición de nuevas tecnologías y una actualización permanente y continua que les permita mejorar su desempeño profesional dentro del aula de clase, por tal motivo la propuesta está fundamentada justamente en la aplicación de nuevas técnicas y metodologías activas de aprendizaje, el uso de la TIC como herramienta de apoyo en el trabajo del docente y la evaluación del aprendizaje como herramienta de medición para evaluar los logros obtenidos.

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

El curso de capacitación tiene un enfoque constructivista y será realizado de acuerdo a tres módulos, contenidos en la propuesta de capacitación:

## **Módulo I:**

### 1. El aprendizaje colaborativo como perspectiva constructivista.

El aprendizaje cooperativo es un proceso de trabajo en equipo en el cual los miembros se apoyan y confían unos en otros para alcanzar un objetivo específico.

Los temas a desarrollarse en el presente taller son:

- Trabajo colaborativo una clave educativa.
- Contextos del trabajo cooperativo.
- El trabajo grupal y el trabajo en equipo.
- La participación del docente.

### 2. La pedagogía tradicional y la escuela nueva.

#### *Escuela Nueva.*

Tiene como finalidad formar a personas con sentido democrático, desarrollar un espíritu crítico y de cooperación. Así como, educar a personas enseñándoles las conductas, los valores y la ética de la comunidad. Brinda un aprendizaje: comprensivo, crítico y multidisciplinar.

#### *La Escuela Tradicional.*

Fomenta el aprendizaje memorístico. La enseñanza se basa en el respeto al alumno, planteando el proceso de enseñanza-aprendizaje a partir de las necesidades e intereses del alumno. Está dirigida a la consecución de objetivos planteados mediante contenidos en distintas materias y asignaturas.

Los temas a tratarse en este módulo son:

- El conductismo
- Modelo constructivista
- Máximas de Paulo Freire
- Roles y características de la escuela tradicional y nueva.
- La educación en el siglo 21

### 3. El constructivismo y su impacto educativo.

El constructivismo es el ambiente de aprendizaje más óptimo, es aquel donde existe una interacción dinámica entre docentes, alumnos y las acciones que proveen oportunidades para los alumnos de crear su propio conocimiento.

Tópicos del taller:

- Base teórica
- Características del constructivismo.
- De la teoría a la práctica.

#### 4. Aprendizaje basado en problemas (ABP).

El ABP es una metodología centrada en el aprendizaje, en la investigación y reflexión que siguen los alumnos para llegar a una solución ante un problema planteado por el profesor.

Temas del presente taller:

- Introducción histórica
- Bases de la metodología.
- ¿Qué es un problema?
- Fases de desarrollo y resolución
- Creación de un problema.

#### 5. Estudio de casos.

Finalmente, podemos decir que esta herramienta es útil para ampliar el conocimiento en un entorno real, desde múltiples posibilidades, variables y fuentes, porque con este método se puede analizar un problema, determinar el método de análisis así como las diferentes alternativas o cursos de acción para el problema a resolver.

Temas de este taller:

- El estudio de casos una técnica de reflexión.
- Características del estudio de casos.
- El caso de Rick and Dick Hoyt.
- Soluciones al caso presentado.

#### 6. El debate.

El debate es una discusión en la que varias personas exponen sus diferentes puntos de vista sobre un tema determinado. Los temas de estudio son:

- ¿Qué es el debate?
- Trabajo en equipo.
- Los pasos para organizar un debate.
- El debate una realidad de aprendizaje.

## 7. Rueda de expertos

Es una técnica de aprendizaje que permite a los educandos obtener un conocimiento el mismo que es transmitido por ellos mismos con su propio lenguaje, lo que hace más significativo el aprendizaje. Los siguientes temas son aquellos que serán estudiados en el presente módulo.

- Características de la rueda de expertos.
- ventajas y desventajas de su aplicación
- Ejemplo práctico.

## **Módulo II**

### 8. Las Tic en la clase.

De acuerdo a la Unesco, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden contribuir al acceso universal a la educación, la igualdad en la instrucción, el ejercicio de la enseñanza y el aprendizaje de calidad y el desarrollo profesional de los docentes, así como a la gestión dirección y administración más eficientes del sistema educativo. A continuación se detalla los temas a tratarse en este módulo.

- Las Tic para la comunicación en la docencia
- Últimas tendencias en educación
- Repositorio.
- Facebook.
- Multimedia. Web 2.0.
- Correo electrónico.
- Chat.
- Video - llamada.
- Slideshare.
- Flickr.
- blog.
- wiki.
- Prezi.
- Ejemplo práctico a través del uso de las computadoras.

## **Módulo III**

### 9. La evaluación del aprendizaje

Es un aspecto muy importante en el sistema educativo. Los resultados de las evaluaciones se utilizan para obtener información sobre los estudiantes y los programas y también para tomar decisiones importantes que van a afectar la vida de las personas que los toman. Por

lo tanto, es muy importante que estas evaluaciones sean válidas y apropiadas según su propósito.

Los tópicos a seguir en este módulo son:

- La evaluación educativa
- (formativa-sumativa)
- El continuo de aprendizaje
- Los registros anecdóticos
- La matrices de valoración
- Los puntos de referencia
- Lista de cotejos
- Test-cuestionarios.

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



##### 1. DATOS PERSONALES

<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	MARCHAN AMOROSO DALILA ANTONIA
<b>CEDULA DE IDENTIDAD:</b>	060248557-5
<b>EDAD:</b>	42 años
<b>ESTADO CIVIL:</b>	Divorciada
<b>DIRECCIÓN:</b>	San Isidro del Inca, calles Guayacanes y Farsalias conjunto Hábitat N° 5 casa 3
<b>TELEFONO:</b>	02 3264545 02 3264546 084584052

##### 2. ESTUDIOS REALIZADOS

NIVEL	TITULO OBTENIDO	INSTITUCION QUE LO CONFIERE
<b>NIVEL MEDIO:</b>	Bachiller en Ciencias de la Educación	Instituto Normal Superior N° 32 "San Vicente de Paúl"
<b>TERCER NIVEL:</b>	Profesora primaria	Instituto Normal Superior N° 32 "San Vicente de Paúl"
	Licenciada en Ciencias de la Educación Básica, mención aplicaciones informáticas	Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
<b>CUARTO NIVEL:</b>	Diplomado Superior en Gestión del Aprendizaje	Escuela Politécnica del Ejercito

##### 3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

INSTITUCION	CARGO DESEMPEÑADO	PERIODO
Colegio de ciencias y Artes Leonardo Da	Profesora de grado	1991 - 1992

Vinci - Riobamba		
Ministerio de Educación	Profesora de escuela unidocente	1992 - 1994
Colegio Militar N°6 "Combatientes de Tapi" Riobamba	Profesora de grado Segundo y tercer año básico (8 años) Profesora de CC.NN de quinto, sexto, séptimo y octavo años (4 años)	1995 - 2012
Colegio Militar N°6 "Combatientes de Tapi" Riobamba	Coordinadora académica (5 años)	2007 - 2012
Universidad Nacional de Chimborazo	Capacitadora tallerista de docentes en psicomotricidad y expresión estética	2010

#### 4. CAPACITACIÓN

- Legislación educativa.
- Evaluación de los aprendizajes.
- La lectura como potenciadora de valores.
- Coordinadora de la participación estudiantil en el Programa Nacional de Educación Básica para Jóvenes y Adultos.
- Así soy yo, autoconocimiento del ser lúdico.
- Taller de Disciplina Positiva.
- Seminario de psicopedagogía de educación parvularia.
- Taller de técnicas y estrategias para el desarrollo de destrezas lectoras.
- Capacitación en conocimiento, manejo y utilización del texto y guía de Educación Ambiental.
- Primer encuentro de Educadores UDLA.

#### 5. OTROS MERITOS

- Primer lugar en el concurso inter escolar de la Maceta Escolar por 3 años consecutivos
- Diplomas de fidelidad al Colegio Militar N° 6 "combatientes de Tapi" al cumplir 17 años de servicio.
- Evaluación a docentes aplicado por el Ministerio de Educación en el año 2010: calificación de 88.11/100
- Participación en talleres de definición de contenidos, destrezas y estándares de calidad para el sistema de educación de los colegios Militares del Ecuador.

- Certificado de facilitadora del módulo de Cultura Estética para docentes parvularios en la Universidad Nacional de Chimborazo.
- Certificado de facilitadora del módulo de Psicomotricidad para docentes parvularios en la Universidad Nacional de Chimborazo.
- Certificado de labores como Coordinadora Académica de la Sección Básica del Colegio Militar N° 6 “Combatientes de Tapi”

Lic. Dalila Marchán Amoroso.

# VELKIS KARINA BOADA SALAZAR



10 de Agosto y las Retamas, Conjunto Puertas del Hierro,

Telf: 2415905 – 0998471365

[velkis2005@gmail.com](mailto:velkis2005@gmail.com)

---

## **DATOS PERSONALES:**

**C. DE CIUDADANÍA:** 171197508-4  
**FECHA DE NACIMIENTO:** 18 DE MAYO DE 1974  
**LUGAR DE NACIMIENTO:** QUITO  
**ESTADO CIVIL:** CASADA

## **ESTUDIOS REALIZADOS:**

**PRIMARIA:** ESCUELA FEMENINA ESPEJO.  
**SECUNDARIA:** COLEGIO MANUELA CAÑIZARES.  
**SUPERIORES:** UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.  
**TÍTULO:** LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.  
**EGRESADA** ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO.  
ESPECIALIZACIÓN MARKETING Y PUBLICIDAD.  
**POSTGRADO:** DIPLOMADO EN INVESTIGACIÓN EDUCATIVA.  
ESPECIALISTA EN CURRÍCULO Y DIDÁCTICA.  
MAGISTER EN EDUCACIÓN  
**OTROS:** CENDIA:  
EFICIENCIA EN EL IDIOMA INGLÉS  
ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJÉRCITO  
6TO. SEMESTRE DE INGLÉS  
MEXCOPE

### **SEMINARIOS REALIZADOS:**

IPLAC (LA HABANA – CUBA)	Dirección y organización del círculo infantil. La Habana - Cuba
MUNICIPIO DE QUITO	Seminario de literatura infantil.
UNIVERSIDAD CENTRAL	Didáctica parvularia.
INSPECTORÍA SALESIANA	Formación de seglares.
UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO V TECNOLÓGICO DE MONTERREY	Congreso de las Américas sobre lecto- escritura Estilos de Aprendizaje.
BACHILLERATO INTERNACIONAL	Taller In Situ. PEP. Categoría 1: Una introducción al modelo curricular del PEP.
BACHILLERATO INTERNACIONAL	Taller de Categoría 3: El rol de la matemática en el PEP. México D.F.
BACHILLERATO INTERNACIONAL	Taller de Categoría 2: La evaluación en el PEP. México D.F.
INSTITUTO IDEA UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO	Taller: Evaluación usando rúbricas.

### **CONOCIMIENTOS DE:**

- Manejo e implementación del Programa de Escuela Primaria (PEP).
- Enseñanza bilingüe (español – inglés)
- Paquetes de computación (windows, word, excel, powerpoint)

### **EXPERIENCIA PROFESIONAL:**

- **PRE – ESCOLAR ISLAS ENCANTADAS:** PROFESORA DE KINDER
- **COLEGIO MENOR UNIVERSITARIO SPELLMAN:** PROFESORA DE PRIMER Y SEGUNDO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA.
- **LICORESA:** COORDINADORA DE MARKETING.

- **COLEGIO INTERNACIONAL INTEGRAL:** PROFESORA DE TERCER AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA.
- **COLEGIO EL ROBLE:** PROFESORA DE TERCER Y CUARTO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA.
- **EVERGREEN INTERNATIONAL SCHOOL:**JUNIOR AND PRIMARY TEACHER (BILINGUAL EDUCATION)
- **COLEGIO INTERNACIONAL RUDOLF STEINER:**PROFESORA DE SEGUNDO, TERCERO, CUARTO, QUINTO, Y SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA.

**ACTUALMENTE:** PROFESORA DE SEXTO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA DURANTE 4 AÑOS CONSECUTIVOS. EXPERIENCIA EN EL PROYECTO DE EXPOSICIÓN DEL PEP.

#### **REFERENCIAS PERSONALES:**

- ING. FERNANDO BRAVO: Gerente agencia Mutualista Pichincha. Telf: 2413581
- SRA. ADRIANA MOSCOSO : DINERS CLUB. Telf: 2984400

# **RESUME**



**OSCAR GUILLERMO TAPIA ANDACHI**

**24 Junio 1974**

**Diego Mejía # 598 Av. Tnte Hugo Ortiz.**

**2848-395 3021-531 0988247742**

**E-mail: oscartapian@gmail.com**

## **EDUCATION:**

MASTER DEGREE  
Leadership in education  
In progress

B.A. English Teaching  
UTPL  
2008-2010

TKT (Teaching Knowledge Test)  
KEY LANGUAGE (CAMBRIDGE UNIVERSITY)  
April-June 2009

Associate Degree in Accounting Management  
SUFFOLK COUNTY COMMUNITY COLLEGE  
LONG ISLAND, NEW YORK  
11-16-2005 03- 9- 2007

English as Second Language(ESL) Certificate  
SUFFOLK COUNTY COMMUNITY COLLEGE  
LONG ISLAND , NEW YORK  
07-05-2004 01-19-2007

Academic English (Proficiency)  
ESCUELA POLITECNICA NACIONAL  
2001-2003

## **PROFESSIONAL EXPERIENCE:**

COLEGIO INTERNACIONAL RUDOLF STEINER  
English Coordinator and Teacher (English, Science)  
Elementary School  
Current

DDM CATERING SERVICE

Shareholder  
3021531

FIRE RESEARCH CORPORATION  
Nesconset, N.Y. 11767 USA.  
631-724-8838  
Duty.- International shipping process  
08-2006 05-2007

AUTOMATIC DATA PROCESSING INC.  
1155 long Island Avenue  
631-254-7124  
Leader Breakdown Racks Personal  
Duty.- Lead Breakdown Department  
09-2003 07-2006  
English Teacher Breakdown's personal (ESP)  
2003-2006

ONESOURCE  
124 Duffy Avenue Hicksville N.Y.  
Duty.- Assistant District Manager Operations  
08-2003 05-2004

BANCO DE GUAYAQUIL  
División de tarjetas de crédito  
Supervisor Dpto. Administración  
Control y Manejo de: Tributación, Facturación,  
Contabilización Activos Fijos, Daciones en Pago.  
Colon y Reina Victoria (Quito- Ecuador)  
1994 - 2003

**REFERENCES:**

Jack Macklughlin  
FRC President  
631-724-8838 (Long Island, New York)

Danny Brown  
ADP Manager Breakdown  
631-2547155 (Long Island, New York)

Laura M. Biersach  
Ernest & Young LLP  
Global Employee Solutions  
233 South Wacker Drive  
312-879-2893 (Long Island, New York)

Ing. Jorge Salazar  
Gerente de ventas  
Tu Agua S.A.  
2351728

### **4.5.3 Metodología.**

El presente curso de capacitación tiene como base fomentar tres módulos dentro de los cuales consta varios talleres, los mismos que tienen como finalidad generar elementos que conduzcan a los participantes actuar reflexivamente mediante el trabajo cooperativo. Este trabajo será liderado por los mismos participantes así como, por los facilitadores quienes evidenciarán un dominio competente de cada uno de los temas propuestos.

Al ser la propuesta de enfoque constructivista, se ha diseñado los talleres bajo el mismo esquema, es decir se prima el uso de las tecnologías, el aprendizaje cooperativo y la participación activa de los participantes.

En el desarrollo de los talleres propuestos, los facilitadores socializarán a los participantes el buen uso de las técnicas activas de aprendizaje, motivando a los docentes a su aplicación en el aula de clase.

La propuesta se llevará a cabo mediante la capacitación a través de 3 módulos divididos en nueve talleres sugeridos en cuanto a su realización en cuatro meses y medio, los días de trabajo colaborativo y días de asueto, con un total de 60 horas. Se empezará en la segunda semana de febrero y de allí se extenderá hasta la tercera semana de mayo. Los responsables de los talleres serán los profesionales recomendados para cada uno de los temas así como la persona que realiza la propuesta de capacitación.

### **4.5.4 Evaluación.**

En cuanto a los métodos y estrategias de evaluación, se ha tomado en consideración las evaluaciones de tipo formativas enunciadas en cada uno de los talleres, dentro de los cuales tenemos los siguientes: ensayos, cuestionarios, feedback, lista de cotejos, matriz de valoración, registros anecdóticos, fichas de reflexión. Finalmente, se prevé que los participantes diseñen, y lleven a la práctica una de las estrategias aprendidas, la cual será considerada como evaluación sumativa. Adicionalmente, es importante señalar que entre los indicadores de aprendizaje que estas estrategias fomentan están las siguientes:

- Los docentes determinan las diferencias del trabajo colaborativo vs el trabajo individual.
- Los participantes manifiestan opiniones en relación a la escuela activa y su impacto en las aulas.
- Ponen en práctica y crear una clase constructivista en base a lo aprendido.

- Extraen los aspectos más relevantes de la aplicación de la estrategia “Estudio de casos” en los estudiantes.
- Motivan a toda la comunidad escolar a la práctica continua del debate como estrategia de aprendizaje y desarrollo de habilidades.
- Infieren las ventajas y desventajas de la aplicación de la técnica “Rueda de expertos” en clase.
- Verifican el nivel de asertividad en la aplicación de determinada herramienta tecnológica en el proceso de aprendizaje.
- Identifican las diferentes estrategias de evaluación en función de los objetivos de aprendizaje.

#### 4.6 Duración del curso.

El curso tendrá una duración aproximada de 60:30 horas detallado en el siguiente cuadro:

MÓDULO / TALLER	DURACIÓN
<b>MÓDULO I</b>	
1. El aprendizaje colaborativo como perspectiva constructivista	6 Horas
2. La pedagogía tradicional y la escuela nueva	5 Horas
3. El constructivismo y su impacto educativo	5 Horas
4. Metodologías activas de aprendizaje ABP	7 Horas
5. Estudio de casos	3 :30 Horas
6. El debate	5 Horas
7. Rueda de expertos	6 Horas
<b>MÓDULO II</b>	
8. Las TIC en las aulas	18 Horas
<b>MÓDULO III</b>	
9. Evaluación del aprendizaje	6 Horas
<b>TOTAL</b>	<b>60:30 HORAS</b>

#### 4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.

El cronograma de actividades establecido para la presente propuesta es sugerido en función de la disponibilidad de tiempo de los docentes de bachillerato y de los facilitadores a cargo de los talleres, el mismo que se detalla a continuación.

MÓDULO	MESES											
	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	Mayo.	Jun.	Jul.	Ago.
Diseño de la propuesta						15						
Socialización de la propuesta a directivos						22						
Reunión de motivación sobre propuesta de capacitación.							1					
Taller No 1: El aprendizaje colaborativo como perspectiva constructivista							8					
Taller No 2: La pedagogía tradicional y la escuela nueva							15					
Taller No3: El constructivismo y su impacto educativo							22					
Taller No 4: Metodologías activas de aprendizaje (ABP)							29					
Taller No 5: Estudio de casos								5				
Taller No 6: El Debate								12				
Taller No 7: Rueda de expertos								19				
Taller No 8: Las TIC en el aula								26	3	10		
Taller No 9: Evaluación del aprendizaje											17	

Cabe mencionar que los valores representados en la tabla corresponden a las fechas del mes, propuestas como parte del cronograma. Sin embargo, estas estarán sujetas a posibles cambios

de acuerdo a las actividades ya previstas por la institución o por días en los cuales coincida algún feriado.

#### 4.8 Costos el curso.

Para este punto se recomienda a la institución financiar el costo de cada uno de los talleres propuestos conjuntamente con los docentes. Específicamente por el pago a los especialistas, se puede sugerir que la institución aporte económicamente con al menos el 70% del mismo y el otro costo sea asumido por los docentes que deseen asistir al curso de capacitación. Por otro lado, se puede ahorrar la institución de pago de especialistas, en el caso de la propuesta de aplicación de las TIC en el aula, mediante el apoyo de los docentes del área de informática de la propia institución.

A continuación se detalla el presupuesto aproximado para llevar a cabo dicha propuesta.

ASPECTO	DESCRIPCIÓN	IMPORTE
<b>Suministro de escritorio</b>	Papelógrafos, marcadores, carpetas, esferográficos, diplomas, hojas.	35.00
<b>Equipos tecnológicos</b>	Computadora, infocus, audio, internet (estos valores son ínfimos, pues la institución cuenta con estos materiales)	0.00
<b>Mobiliario</b>	Escritorios, mesas de trabajo, sillas, etc. (estos valores son pequeños, pues la institución cuenta con estos materiales)	0.00
<b>Material bibliográfico</b>	Copias, impresiones	70.00
<b>Especialista 1 Mgs. Karina Boada</b>	Pago por taller: El aprendizaje colaborativo, y La escuela tradicional vs la escuela activa.	400.00
<b>Especialista 2 Lic. Dalila Marchán</b>	Pago por el taller: El constructivismo en acción y metodologías activas de aprendizaje (ABP)	400.00
<b>Especialista 3</b>	El pago es cero pues se	0.00

<b>Lic. Oscar Tapia</b>	acordó realizar el trabajo investigativo a cambio de capacitar con los talleres: Socialización, motivación, estudio de casos, debate y rueda expertos, evaluación del aprendizaje.	
<b>Taller sobre las TIC</b>	Se considera cero si el personal docente de informática contribuye a la capacitación del resto de docentes.	0.00
<b>TOTAL</b>		<b>875.00</b>

#### **4.9 Certificación.**

La certificación es el momento final de un proceso de evaluación formativa y sumativa, los cuales han de servir, específicamente para determinar si los participantes cumplen con un conjunto de competencias que habrán adquirido al finalizar la presente propuesta.

Como requisito indispensable se solicita que los participantes hayan tenido un nivel de asistencia del 90%, del total de horas de los talleres anteriormente descritos. Adicionalmente, se requiere que los participantes hayan sido parte del proceso de evaluación en un 100%, tanto de las evaluaciones formativas; aquellos trabajos desarrollados en cada uno de los talleres, así como de la evaluación sumativa; mediante la aplicación concreta de una de las técnicas aprendidas en las clases correspondientes.

El personal que participa como facilitadores en los talleres propuestos, serán parte del proceso de certificación y deberán apegarse en forma estricta a los lineamientos señalados anteriormente. Conjuntamente con las autoridades del plantel se dará fiel cumplimiento de esta normativa que permitirá acreditar a cada uno de los participantes.

## Bibliografía

Chavarría, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado*. México: Trillas,

Poner, G. (2005) *Análisis del currículo*. México, D.F: McGraw-Hill.

Diferencia grupo y equipo.(n.d.) Recuperado de <http://www.slideshare.net/9506211307/diferencia-grupo-y-equipo->

Canal, S. (2012, 12 10). *Educación en el siglo XXI nuevas necesidades*. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=L6MNTXi82GM>

Becerra, J. (2010,12 16). *Escuela tradicional vs escuela activa*. Recuperado de [http://www.youtube.com/watch?v=b9\\_nuLWIm34](http://www.youtube.com/watch?v=b9_nuLWIm34)

Ortega, P. (2008, 05 06). *Constructivismo parte 1*. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=SW4ZigvEimA>

UDLA. (2013, 08 21). *Metodologías activas de aprendizaje*. Recuperado de <http://blogs.udla.edu.ec/>

Astorga, S. (2013, 08 15). *Proyectos debate en el aula*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/98944757/Instructivo-Para-Debate-en-el-Aula>

Sánchez, G. (n.d.) *El debate académico en el aula como herramienta didáctica y evaluativa*. Recuperado de [https://www.google.com.ec/?gws\\_rd=cr&ei=CLozUp32Jfas4AO3-YDwAw#q=www.guillermoasanchez.com%2Fapp%2Fdownload%2F...%2FDebate%2Ben%2Bel%2Baula.pdf](https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=CLozUp32Jfas4AO3-YDwAw#q=www.guillermoasanchez.com%2Fapp%2Fdownload%2F...%2FDebate%2Ben%2Bel%2Baula.pdf)

Velásquez, R. (2008, 12 09). *Video para reflexión TIC*. Recuperado de <http://www.youtube.com/watch?v=u3Fgrn9glbs>

International Baccaulareate. (2013, 08 30). *Fundamentos para la enseñanza del PEP*. Recuperado de [http://occ.ibo.org/ibis/documents/pyp/p\\_0\\_pypxx\\_mon\\_0901\\_1\\_s.pdf](http://occ.ibo.org/ibis/documents/pyp/p_0_pypxx_mon_0901_1_s.pdf)

# Curso de formación / Capacitación docente

## Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello

A continuación se detalla la matriz de cómo estará estructurada cada uno de los talleres a impartirse.

### MÓDULO I

#### TALLER No 1: EL APRENDIZAJE COLABORATIVO COMO PERSPECTIVA CONSTRUCTIVISTA

**Objetivos:**

- Propiciar reflexión sobre la práctica docente y fomentar el interés hacia el trabajo colaborativo.
- Diferenciar el trabajo grupal del trabajo en equipo.
- Reconocer el trabajo cooperativo como fundamento de las metodologías activas de aprendizaje.

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<p>•Trabajo colaborativo una clave educativa.</p> <p>•Contextos del trabajo cooperativo.</p> <p>•El trabajo grupal y el trabajo en equipo.</p>	<p>CONFORMACIÓN DE GRUPOS.</p> <p><b>Estrategia: Completa la cita</b></p> <p>El facilitador proporciona a cada participante una parte de una cita o párrafo, el mismo que tendrá elementos sobre lo que es el aprendizaje colaborativo. Cada uno de ellos deben encontrar quien posee la parte que completa la cita o</p>	<p>Laptop, internet, infocus, salón auditorio, papelógrafos, marcadores de colores,</p> <p>Documento:  <a href="http://www.slideshare.net/Martalopa/aprendizaje-cooperativo-4453470#btnNext">http://www.slideshare.net/Martalopa/aprendizaje-cooperativo-4453470#btnNext</a>   <a href="http://occ.ibo.org/ibis/occ/Utils/getFile2.cfm?source=/ibis/occ/home/pyp_e_library.cfm&amp;file">http://occ.ibo.org/ibis/occ/Utils/getFile2.cfm?source=/ibis/occ/home/pyp_e_library.cfm&amp;file</a></p>	6 horas	Facilitador/a	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b></p> <p><b>Cuestionario</b></p> <p>Este será un instrumento que contenga todos los elementos investigados por los estudiantes.</p> <p><b>Estrategia de evaluación</b></p> <p>Responder de manera individual al siguiente cuestionario:</p>

<p><b>•La participación del docente.</b></p>	<p>párrafo original y se forma el grupo respectivo.</p> <p>Los participante en sus grupos analizan el párrafo que tienen y brindan sus aportes de lo que es el trabajo colaborativo a través de una lluvia de ideas.</p> <p><b>Estrategia: Cacería de información.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El facilitador en el ambiente del salón de clase expone información relevante sobre el aprendizaje cooperativo, mediante: imágenes visuales, escritos, organizadores gráficos.</li> <li>▪ Se divide a los participantes en equipos de no más de 5 personas, quienes tienen la consigna de observar el material expuesto y extraer las ideas más significativas para luego ser socializadas de manera creativa: Cada grupo generará sus aportes a través de una canción, dramatización, organizador gráfico, y cuento y lo socializará al resto de los grupos.</li> </ul> <p>El facilitador mendicante un</p>	<p><a href="#">name=pyp/p_0_pypxx_mph_0_912_1_s.pdf</a></p> <p>Video:</p> <p><a href="http://www.youtube.com/watch?v=p_O8mC4Wrv8">http://www.youtube.com/watch?v=p_O8mC4Wrv8</a></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuál ha sido su experiencia en trabajar en grupo y cuál al trabajar en equipo.</li> <li>▪ Como fomentaría el aprendizaje colaborativo en sus clases.</li> <li>▪ Sintetice las bondades trabajo entre docentes y estudiantes.</li> <li>▪ Como fomentar en la institución el trabajo colaborativo eficiente entre docentes.</li> </ul> <p><b>Indicadores de logro</b></p> <p>Los docentes determinan las diferencias del trabajo colaborativo vs el trabajo individual.</p>
--	--	--	--	--

	<p>papelógrafo y con la ayuda de los participante realizará una conclusión de lo que es el trabajo cooperativo.</p> <p><b>Presentación video “Ese no es mi problema”</b>  <b>Técnica: Gráfica de Gantt</b></p> <p>En los mismos grupos conformados anteriormente, el facilitador les proporciona a los asistentes el video para que sea analizado. Luego el facilitador proporcionará cada grupo una hoja con el gráfico de Gantt para que registren sus conclusiones acerca en de las diferencias entre grupo y equipo. Y los resultados se exponen en el salón auditorio.</p> <p><b>Estrategia: FODA</b></p> <p>Se divide a los participantes en equipos de trabajo y se les imparte la consigna que realice un FODA sobre el trabajo y planificación cooperativa entre docentes de la institución. El facilitador recopila las observaciones y realiza un FODA general, y resume la reflexión sobre posibles alternativas de mejora.</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p><b>Estrategia: Tríos</b></p> <p>Finalmente mediante la técnica trio, el facilitador propone lectura comprensiva y analítica de documentos sobre aprendizaje cooperativo entre docentes. Los grupos compuestos tienen la consigna de establecer un lector, un parafraseador y un tercero que extraiga conclusiones sobresalientes del tema, mismas que serán expuestas en plenaria al resto de docentes.</p>				
--	--	--	--	--	--

## No 2: LA PEDAGOGÍA TRADICIONAL Y LA ESCUELA NUEVA

### Objetivos:

- Reflexionar sobre la importancia de asumir nuevas metodología educativa, que propicien la formación de estudiantes críticos.
- Diferenciar e Identificar las bondades de la escuela activa en los procesos de aprendizaje

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<p>•El conductismo</p> <p>•Modelo constructivista</p> <p>•Máximas de Paulo Freire</p> <p>•Roles de la pedagogía tradicional y la escuela nueva.</p> <p>•Características de la escuela nueva.</p> <p>•La educación en el siglo 21</p>	<p>LA PEDAGOGÍA TRADICIONAL Y LA ESCUELA NUEVA</p> <p>Proyección del video motivacional ¿Por qué los niños se aburren en la escuela?  <a href="http://www.youtube.com/watch?v=eEgF_1aXUw4">http://www.youtube.com/watch?v=eEgF_1aXUw4</a></p> <p>Reflexiones de los participantes.                      El facilitador anima a la audiencia a expresar sus ideas acerca del video.( se considera al video como el elemento disparador del presente taller)</p> <p>ANÁLISIS DE MODELOS DE APRENDIZAJE  <b>Estrategia: rueda de expertos</b></p> <p>Estrategia: estrategia rueda de expertos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conformación de equipos de trabajo de 5 personas</li> <li>▪ Lectura comprensiva y analítica de documentos sobre los</li> </ul>	<p>Laptop, internet, infocus, salón auditorio, papelógrafos, marcadores de colores,</p> <p>Videos                      Presentaciones powerpoint</p> <p>Documentos especializados proporcionados por el facilitador/a</p>	5 horas	Facilitador/ a	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b></p> <p><b>Ensayo</b>                      Este documento permitirá conocer el punto de vista de cada docente de acuerdo al tema tratado.</p> <p><b>Estrategia de evaluación</b>                      Los docentes realizarán un ensayo sobre como fomentar la escuela activa en su desempeño profesional.                      Coevaluación: los participantes comparten sus ideas intercambiando sus ensayos con otros colegas.</p> <p><b>Indicadores de logro.</b></p>

	<p>contenidos propuestos.( Proporcionados por el facilitador del libro de G. Posner – maestría en gerencia y liderazgo Educativa)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaboración de ayuda memoria gráfica, dos copias.</li> <li>▪ Selección de los visitantes y huéspedes.</li> <li>▪ Rotación y socialización de las ayuda memoria y resúmenes con los diferentes grupos conformados.</li> <li>▪ Cierre plenario de las ideas sobresalientes extraídas a través de la dinámica rueda de expertos.</li> <li>▪ Reflexión sobre la técnica aplicada (rueda de expertos) y su posible aplicación en las aulas de clase.</li> </ul> <p>El facilitador realiza el feedback del trabajo realizado en cada uno de los modelos.</p> <p>MÁXIMAS DE PAULO FREIRE</p> <p><a href="http://www.slideshare.net/defepe/pedagoga-socio-crtica-4630996">http://www.slideshare.net/defepe/pedagoga-socio-crtica-4630996</a></p> <p>Proyección PP. características de la escuela tradicional vs la escuela activa. Conformación de equipos de trabajo y Extracción de ideas fuerza a través de mapas conceptuales que</p>				<p>Los participantes manifiestan opiniones en relación a la escuela activa y la escuela tradicional.</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>los participantes decidan. papelógrafos y presentación en plenaria.</p> <p>LA EDUCACION DEL SIGLO 21</p> <p>Conformación de grupos de cuatro integrantes. A cada grupo se le entrega la bibliografía de acuerdo a las megatendencias de la educación (Libro de Educación en mundo globalizado). Cada participante aporta con su criterio sobre las megatendencias y escribe en el organizador gráfico entregado.</p> <p>ROLES Y CARACTERÍSTICAS DE LA ESCUELA TRADICIONAL Y NUEVA.  <b>Estrategia: Organizadores gráficos.</b></p> <p>Los docentes realizarán una investigación en internet sobre este tema y luego cada grupo sintetiza sus aportes mediante la gráfica de Lotus para ser expuestos oportunamente en plenaria. El facilitador/a realiza la realimentación respectiva.</p>				
--	---	--	--	--	--

### TALLER No 3: EL CONSTRUCTIVISMO Y SU IMPACTO EDUCATIVO

**Objetivos:**

- Incluir el aprendizaje en contextos reales y relevantes.
- Promover la autoconciencia de la construcción del conocimiento.

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<p>•Base teórica</p> <p>•Características del constructivismo.</p> <p>•De la teoría a la práctica.</p>	<p>PRE-SABERES:  <b>Estrategia: lo que es y lo que no es</b>                      El facilitador propone 3 equipos de trabajo de 5 personas mediante los meses de nacimiento. A cada grupo le entrega un papelógrafo en el cual los participantes tienen a su haber una pregunta:                      Lo que es                      Lo que no es, acerca del constructivismo.                      Con la consigna de cada integrante de grupo llene y circule el papelógrafo hacia el otro equipo.                      Una vez terminado el proceso, el facilitador resume las ideas fundamentales y argumenta con ejemplos prácticos.</p> <p>LECTURA DEL DOCUMENTO EL CONSTRUCTIVISMO Y SU PAPEL EN LA INNOVACION</p>	<p>Laptop, internet, infocus, salón auditorio, papelógrafos, marcadores de colores,</p> <p>Videos</p> <p>Documentos especializados proporcionados por el facilitador/a</p>	5 horas	Facilitador/a	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b>  <b>Filmación de trabajo grupal</b>                      Este se puede considerar una evidencia de trabajo que puede reposar en el portafolio del colegio.</p> <p><b>Portafolio</b>                      Esta estrategia de evaluación permite al participante tener un registro secuencial de los avances obtenidos.</p> <p><b>Indicadores de logro.</b>                      Poner en práctica y crear una clase constructivista en base a lo aprendido.</p>

	<p>PEDAGÓGICA.  <a href="http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/20/020_Villarruel.pdf">http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/20/020_Villarruel.pdf</a></p> <p><b>Técnica rueda de expertos.</b></p> <p>El facilitador una vez entregado el documento realiza la conformación de no más de 5 personas y mediante la utilización de la técnica rueda de expertos, los participantes realizan una lectura comprensiva de la teoría asignada para cada grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- el constructivismo como garante de innovación.</li> <li>- razón y sus motivos.</li> <li>- diversos orígenes del constructivismo.</li> <li>- Una verdad distinta o una imagen distinta de la verdad.</li> </ul> <p>Luego los participantes mediante las ayuda memoria realizadas (2 copias) seleccionan a los huéspedes y visitantes para socializar al resto sus aportaciones del tema propuesto.</p> <p>Luego, el facilitador expone cada uno de los trabajos realizados por los participantes y realiza una síntesis participativa del tema.</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p><b>DE LA TEORIA A LA PRÁCTICA.</b>  <b>Estrategia: Mis ideas suman tus ideas</b></p> <p>El facilitador propone la conformación de 4 equipos en el cual se pega alrededor del salón auditorio papelógrafos, cada uno de ellos con encabezado diferente (Los docentes, la escuela y el modelo constructivista; características del constructivismo, diferencia entre el constructivismo y la escuela tradicional). Se solicita que cada grupo trabaje en el cartel en función de lo solicitado. Mediante una variación de la técnica rueda de expertos se solicita que los participantes roten el papelógrafo e incrementen información utilizando un marcador de color diferente. Posteriormente cada grupo se coloca frente a su cartelógrafo y socializa sus aportes comentando todos los aportes de los educadores. Finalmente, el facilitador realiza las conclusiones del tema.</p>				
--	--	--	--	--	--

#### 4. METODOLOGÍAS ACTIVAS DE APRENDIZAJE

##### TALLER No 4.1: APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS (ABP)

###### Objetivos:

- Asumir un papel participativo en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- Generar en el educador herramientas de trabajo que permita poner en práctica con sus educandos.

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Introducción histórica.</b></li> <li>• <b>Bases de la metodología.</b></li> <li>• <b>¿Qué es un problema?</b></li> <li>• <b>Fases de desarrollo y resolución.</b></li> <li>• <b>Creación de un problema.</b></li> </ul>	<p>TRABAJO EN GRUPO</p> <p>Conformación de grupos mediante colores en palillos de helado.</p> <p>Presentación del procedimiento ABP mediante un PowerPoint de Jordi Guim: El objetivo de esta presentación es para dar a conocer cuál es su origen y que base metodológica tiene.</p> <p><a href="http://www.slideshare.net/OGTA/savedfiles?s_title=pbl2008&amp;user_login=quimjordi">http://www.slideshare.net/OGTA/savedfiles?s_title=pbl2008&amp;user_login=quimjordi</a></p> <p><a href="http://www.slideshare.net/OGTA/savedfiles?s_title=abp-doraly-cabrera&amp;user_login=marilucaldero">http://www.slideshare.net/OGTA/savedfiles?s_title=abp-doraly-cabrera&amp;user_login=marilucaldero</a></p> <p>Los participantes realizan una retroalimentación de la</p>	<p>Bibliografía especializada</p> <p>PowerPoint, infocus, laptop, papelógrafos, marcadores.</p>	7 horas	Facilitator/a	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b></p> <p><b>Matriz de valoración</b></p> <p>El facilitador entrega a los participantes una rúbrica de autoevaluación en la cual los asistentes proveerán de sus comentarios y sus reflexiones sobre el uso de la técnica ABP.</p> <p><b>Autoevaluación</b></p> <p>Se considera que la matriz de valoración sea un instrumento de autoevaluación.</p> <p><b>Indicadores de logro.</b></p> <p>Determinan la importancia de aplicar el aprendizaje basado</p>

	<p>presentación y expresan sus inquietudes al respecto.</p> <p>Luego el facilitador continua con el tema expresando lo siguiente:</p> <p>“Las fases previas del problema no son necesariamente lineales y es posible que alguna de ellas exija revisión o repetición. Sin la fase previa es posible que no se obtengan los resultados deseados”.</p> <p>Luego el facilitador da a conocer los pasos esenciales en la aplicación de esta técnica.</p> <p>En esquema las fases previas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Definición del escenario</li> <li>▪ Definir el problema</li> <li>▪ Elementos del Curriculum que se trabajarán en el problema.</li> <li>▪ Evaluación del problema (se indica cómo se evaluará)</li> <li>▪ Se crea la rúbrica (posible participación de los alumnos)</li> <li>▪ Se explica la auto evaluación</li> <li>▪ Se define y explica la evaluación grupal</li> <li>▪ Si es preciso se proporciona una acción tutorial “magistral” sobre los temas previos.</li> </ul> <p>El facilitador entrega un documento en el cual se da a conocer las</p>				<p>en problemas como una estrategia de aprendizaje significativo.</p>
--	--	--	--	--	---

	<p>características de esta técnica.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El diseño del problema debe, comprometer el interés de los alumnos y motivarlos a examinar de manera profunda los conceptos y objetivos que se quieren aprender.</li> <li>2. Los problemas deben llevar a los alumnos a tomar decisiones o hacer juicios basados en hechos, información lógica y fundamentada.</li> <li>3. La cooperación de todos los integrantes del grupo de trabajo es necesaria para poder abordar el problema de manera eficiente</li> <li>4. Las preguntas de inicio del problema deben tener alguna de las siguientes características, de tal modo que todos los alumnos se interesen y entren a la discusión del tema: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preguntas abiertas, es decir, que no se limiten a una respuesta concreta.</li> <li>- Ligadas a un aprendizaje previo.</li> <li>- Temas de controversia que despierten diversas opiniones.</li> <li>- De este modo se mantiene a los estudiantes trabajando como un grupo y sacando las ideas y el conocimiento de todos los integrantes y evitando que cada uno trabaje de</li> </ul> </li> </ol>				
--	--	--	--	--	--

	<p>manera individual.</p> <p>6. El contenido de los objetivos del curso debe ser incorporado en el diseño de los problemas.</p> <p>Una vez finalizado los pasos del ABP el facilitador entrega una lectura a cada uno de los grupos conformados y serán quienes analizaran el problema planteado. De acuerdo a lo aprendido sobre el ABP, los participantes empiezan trabajar en las posibles soluciones. Finalmente, en plenaria se discute todas las soluciones y en conjunta se llega a un consenso de cuál ha sido la mejor solución.</p>				
--	---	--	--	--	--

## TALLER No 4.2: ESTUDIO DE CASOS

### Objetivos:

- Vincular los objetivos curriculares con la práctica de eventos de la vida diaria.
- Establecer el estudio de casos como una técnica apropiada para ser usada por los educadores desarrollando de esta manera el análisis, comprensión y conclusiones establecidas por quienes participen en ella.

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<p>•El estudio de casos una técnica de reflexión.</p> <p>•Características del estudio de casos.</p> <p>•El caso de Rick and Dick Hoyt.</p> <p>•Soluciones al caso presentado.</p>	<p>Dinámica rompe hielo Doble rueda.</p> <p>Presentación en plenaria de un powerpoint “métodos de casos” <a href="http://www.blogs.udla">www.blogs.udla</a></p> <p>Mediante la técnica expositiva –participativa el facilitador aclara inquietudes.</p> <p><a href="http://www.youtube.com/watch?v=D6peybh7qDc">http://www.youtube.com/watch?v=D6peybh7qDc</a></p> <p>A partir del caso presentado ante los docentes sobre la historia de Rick and Dick Hoyt mediante un video de YouTube en el cual se muestra la vida de la familia Hoyt y sus</p>	<p>Laptop, internet, infocus, salón auditorio, papelógrafos, marcadores de colores,</p> <p>Powerpoint</p> <p>Documentos especializados proporcionados por el facilitador/a</p>	3:30 h	facilitador	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b> <b>Feedback</b></p> <p>Por departamento plantean un problema aplicable a estudiantes de bachillerato y presentan en plenaria la solución del mismo. Luego de sus anotaciones pondrán en evidencia sus ideas y se realizará un proceso de retroalimentación conjuntamente con el resto de participantes así como, con el</p>

	<p>problemas de convivir con un hijo con habilidades especiales los docentes deben analizar la situación de la familia Hoyt y expresar que deberían haber hecho en lugar de ellos.</p> <p><b>Estrategia: trabajo en parejas y cuartetos.</b></p> <p>En grupos de cuatro los docentes discuten sobre posibles soluciones y lo presentan en plenaria.</p> <p>Se socializa el resultado del estudio de caso de cada cuarteto a través de pancartas y papelógrafos en el cual se evidencie el trabajo de cada equipo. Al final el facilitador hará unas conclusiones finales sobre el trabajo realizado y las soluciones abordadas para llegar a un consenso.</p>				<p>facilitador.</p> <p><b>KWL</b></p> <p>En el proceso de evaluación será importante conocer los conocimientos previos, sus inquietudes y lo que han aprendido.</p> <p><b>Indicadores de logro</b></p> <p>Extraen los aspectos más relevantes de la aplicación de la estrategia “Estudio de casos” en los estudiantes.</p>
--	---	--	--	--	--

## TALLER No 4.3: EL DEBATE

### Objetivos:

- Entregar herramientas básicas que permitan al estudiante adquirir las habilidades y destrezas necesarias para argumentar y defender una posición frente a un tema de contenido académico predeterminado.
- Reforzar los conceptos de democracia, tolerancia, respeto mutuo, y asertividad.

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<p>• ¿Qué es el debate?</p> <p>• Trabajo en equipo.</p> <p>• Los pasos para organizar un debate.</p> <p>• El debate una realidad de aprendizaje.</p>	<p>DINÁMICA LA LÍNEA DE FUEGO.</p> <p>El facilitador realiza la agrupación en equipos mediante la técnica línea de fuego en el cual se solicita a los participantes que formen en una línea y se agrupen de acuerdo al mes de nacimiento sin salirse de la línea.</p> <p>Instructivo para el debate. Fuente (<a href="http://es.scribd.com/doc/98944757/Instructivo-Para-Debate-en-el-Aula">http://es.scribd.com/doc/98944757/Instructivo-Para-Debate-en-el-Aula</a>)</p> <p>El facilitador mediante la técnica expositiva hará una presentación breve de las características del debate. Entregará a los docentes un fotocopiado que les permitirá consultar lo que es el debate</p>	<p>Laptop, internet, infocus, salón auditorio, papelógrafos, marcadores de colores,</p> <p>Scribd.</p> <p>Documento especializado de: <a href="http://www.guillermoasanchez.com/app/download/.../Debate+en+el+aula.pdf">www.guillermoasanchez.com/app/download/.../Debate+en+el+aula.pdf</a></p>	5 horas	facilitador	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b></p> <p><b>Cuestionario</b></p> <p>Mediante este instrumento se obtendrá que elementos hayan sido asimilados por los participantes.</p> <p><b>Estrategia de evaluación.</b></p> <p>Los docentes mediante un cuestionario responden a las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De qué forma pueden aplicar el debate a sus clases.</li> <li>• ¿En qué asignaturas les</li> </ul>

	<p>cada vez que tengan dudas.</p> <p>Mediante la dinámica expuesta se procederá a conformar equipos de trabajo, quienes observaran un extracto de la película “Un rincón cerca del cielo” y realizarán un análisis sobre qué tipo de circunstancias se observan en el video.</p> <p>Los docentes plantearan en los grupos conformados de qué forma se puede establecer un debate con el video presentado y como lo conformarían. Al finalizar cada grupo expondrá sus ideas de aplicación y finalmente el facilitador evidenciará las ideas fuerza de cada una de ellas para ser aplicados.</p> <p>Adicionalmente se procederá a hacer la aplicación entre los docentes tomando en consideración las diferentes posturas.</p> <p>Los docentes harán sus conclusiones sobre el debate como una realidad de aprendizaje en una hoja de papel, la misma que servirá como registro anecdótico del curso o modulo recibido.</p>			<p>parece prudente aplicarlo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ventajas y desventajas del tema.</li> </ul> <p><b>Indicadores de logro</b></p> <p>Motivan a toda la comunidad escolar a la práctica continua del debate como estrategia de aprendizaje y desarrollo de habilidades.</p>
--	--	--	--	--

## TALLER No 4.4: RUEDA DE EXPERTOS

### Objetivos:

- Valorar el aporte de cada miembro de cada equipo evidenciando un verdadero trabajo cooperativo,
- Establecer acuerdos esenciales que propicien la participación activa de cada uno de los miembros del equipo.

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<p>•Características de la rueda de expertos.</p> <p>•Ventajas y desventajas de su aplicación.</p> <p>•Ejemplo práctico.</p>	<p>CONFORMACIÓN DE GRUPOS</p> <p><b>Estrategia: canasta de frutas</b></p> <p>Los presentes de una bolsa previamente preparada sacan una fruta (banana, manzana, pera, etc.) y mediante el juego de la historia de la canasta de frutas se procede a realizar un juego que permitirá la conexión activa de los participantes.</p> <p>El facilitador en forma expositiva explica a los docentes de que se trata la rueda de expertos: se manifiesta que para realizar la rueda de expertos es necesario conformar grupos de trabajo de acuerdo al número de estudiantes se dice que un número ideal es hacer grupos de 3 o cuatro personas. A continuación se</p>	<p>Laptop, internet, infocus, salón auditorio, papelógrafos, marcadores de colores,</p> <p>Presentación de powerpoint.</p> <p><a href="http://www.blogs.udla">www.blogs.udla</a></p> <p>Ejemplo de la rueda de expertos con material previamente preparado.</p>	6 horas	facilitador	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b></p> <p><b>Feedback</b></p> <p>Los docentes en plenaria discuten sobre la técnica Rueda de expertos y expresan los posibles resultados al aplicar en clase.</p> <p><b>Estrategia de evaluación</b></p> <p>Para estrategia se puede realizar la filmación de la aplicación “Rueda de expertos”, para luego ser analizados por el resto en conjunto sobre la validez de esta técnica.</p> <p><b>Indicadores de logro</b></p> <p>Infieren las ventajas y desventajas de la aplicación de la</p>

	<p>explica que en cada grupo habrá que elegir 2 estudiantes que serán los visitantes y 2 estudiantes que serán los huéspedes, la finalidad de esto es que todos los participantes de cada grupo trabajen en forma sinérgica entre ellos. El siguiente paso es que cada maestro debe escoger una serie de temas de una asignatura común, cada tema no debe ser muy extenso y debe tener igual dificultad y extensión que los otros temas a presentarse a cada grupo. El docente explica que cada grupo trabajará con ese tema y realizarán su síntesis en dos papelógrafos (copias iguales) con exactamente la misma información. La idea es que tanto los visitantes como los huéspedes puedan explicar la misma idea a sus compañeros.</p> <p>Adicionalmente se establece un tiempo máximo y luego de ellos se realiza las conclusiones del caso.</p> <p>El facilitador proporciona diferentes lecturas a los grupos conformados y se procede a realizar la rueda de expertos como simulacro de la técnica utilizada.</p> <p>Los participantes realizan un</p>				<p>técnica “Rueda de expertos” en clase y realizan una aplicación concreta de acuerdo al nivel de sus estudiantes.</p>
--	---	--	--	--	--

	<p>sorteo de cada uno de los grupos, el grupo que salga asignado tendrá como objetivo realizar la aplicación de la rueda de expertos de acuerdo a una de las materias que imparten. Luego de realizarla, todos los presentes brindan sus conclusiones de los aspectos más relevantes de la técnica aplicada y comentan cuál sería su beneficio en la aplicación de clase.</p> <p>El facilitador finaliza la exposición con una participación activa de los docentes realizando un análisis grupal en un cartelógrafo manifestando las ventajas y desventajas de esta técnica.</p>				
--	---	--	--	--	--

## MÓDULO II

### TALLER No 5. LAS TIC EN LAS AULAS.

#### Objetivos:

- fomentar la correcta utilización de las TIC en la educación y así ofrecer y garantizar un desarrollo holístico del educando.
- Propiciar un cambio en la mentalidad del maestro, quien debe actuar como guía y mediador entre la información obtenida a través de las TIC y el alumno.
- Lograr que los participantes sean capaces de utilizar correctamente las herramientas que las nuevas tecnologías ofrecen.

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<p><b>Las Tic para la comunicación en la docencia</b></p> <p><b>Últimas tendencias en educación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Repositorio.</li> <li>▪ Facebook.</li> <li>▪ Multimedia.</li> <li>▪ Web 2.0.</li> <li>▪ Correo</li> </ul>	<p>DINÁMICA</p> <p><b>Estrategia: dinámica rompe hielo. “La confesión”</b></p> <p>El facilitador escoge dos a tres personas quienes sin ver al facilitador tendrán que responder a ciertas preguntas lo que permitirá romper el hielo de todos los participantes.</p> <p>Presentación de la gráfica las TIC para la comunicación en la docencia.</p> <p>Los docentes leerán y analizarán la gráfica presentada y discutirán en grupos de tres personas, el facilitador recolectará vía oral sus apreciaciones y concluirá con</p>	<p>Laptop, internet, infocus, salón auditorio, papelógrafos, marcadores de colores,</p> <p>Fotocopias: gráfica las TIC para la comunicación en la docencia. (Fuente: Lic. Oscar Tapia)</p> <p>Diapositivas y documentos proporcionados por: Lic. Oscar Tapia</p>	18 horas	facilitador	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b></p> <p><b>Lista de cotejos/Foro</b></p> <p>La lista de cotejos es un instrumento de evaluación en el que permitirá medir los logros alcanzados de determinado tópico tratado en el taller.</p> <p><b>Estrategia de evaluación</b></p> <p>El facilitador proveerá una lista a los participantes en la cual se medirá la consecución de los objetivos como por ejemplo: si el material utilizado ha sido lúdico, interactivo, ha</p>

<p><b>electrónico.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Chat.</b></li> <li>▪ <b>Video llamada.</b></li> <li>▪ <b>slideshare.</b></li> <li>▪ <b>flickr.</b></li> <li>▪ <b>blog.</b></li> <li>▪ <b>wiki.</b></li> <li>▪ <b>Prezi.</b></li> </ul> <p><b>Ejemplo práctico a través del uso de las computadoras.</b></p>	<p>una visión personalizada de lo planteado.</p> <p>Presentación del Video: Video para reflexión TIC. Video:</p> <p><a href="http://www.youtube.com/watch?v=u3Fgrn9glbs">http://www.youtube.com/watch?v=u3Fgrn9glbs</a></p> <p>Los facilitadores establecerán una agenda de trabajo para cada uno de los subtemas sugeridos. Para lo cual, se recurrirá a los trabajos realizados en Tecnología de la maestría en gerencia y liderazgo educacional, de allí se brindará una charla expositiva y práctica a los participantes de cada uno de los subtemas planteados con el fin de que se analice en forma prolija su uso y la aplicación concreta en las aulas de clase.</p> <p>Se estima un trabajo de una hora y treinta minutos en cada uno de los subtemas y se espera la cooperación activa de los participantes especialmente en reflexión, esencialmente de cómo se podría utilizar cada uno de los elementos propuestos con los estudiantes de acuerdo</p>				<p>fomentado el aprendizaje colaborativo, motiva a la indagación, entre otros. Adicionalmente, pedirá que cada participante de sus aportes en un foro de discusión de acuerdo al tema aprendizaje potenciado por la tecnología razones y diseño pedagógico.</p> <p><b>Indicadores de logro</b></p> <p>Verifican el nivel de asertividad en la aplicación de determinada herramienta tecnológica en clase.</p>
--	--	--	--	--	---

	<p>a los niveles de escolaridad y cuáles serían sus ventajas y desventajas del mismo y finalmente se discutirá el sobreuso de la tecnología como herramienta de aprendizaje.</p> <p><b>Estrategia: trabajo práctico en computadoras.</b></p> <p>Finalmente el facilitador mediante un foro de discusión solicitará un análisis personalizado sobre el Aprendizaje potenciado por la tecnología razones y diseño pedagógico.</p>				
--	---	--	--	--	--

## MÓDULO III

### TALLER No 6. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE.

#### Objetivos:

- Diseñar instrumentos de evaluación que reflejen claramente los objetivos de aprendizaje concretos sobre los que desean informar, y emplear una variedad de técnicas que tomen en cuenta las diversas, complejas y sofisticadas maneras en que los alumnos logran comprender sus experiencias.
- Propiciar un cambio en la mentalidad del maestro, quien debe actuar como guía y mediador entre la información obtenido a través de las TIC y el alumno
- Lograr que los participantes sean capaces de utilizar correctamente las herramientas que las nuevas tecnologías ofrecen.

CONTENIDOS	PROCESO METODOLÓGICO (ESTRATEGIAS Y ACTIVIDADES)	RECURSOS/ MATERIALES	TIEMPO	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
<p><b>La evaluación educativa (formativa-sumativa)</b></p> <p><b>El continuo de aprendizaje</b></p> <p><b>Los registros anecdóticos</b></p>	<p>Se presenta diapositivas (slideshare) con el tema como evaluar el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>CONFORMACIÓN DE GRUPOS</p> <p><b>Estrategia: dinámica en orden ascendente.</b></p> <p>El facilitador dará como consigna que se formen de acuerdo a la fecha de su cumpleaños y los agrupará de a cuatro.</p> <p>En los grupos conformados el facilitador pedirá a los</p>	<p>Laptop, internet, infocus, salón auditorio, papelógrafos, marcadores de colores,</p> <p>Fotocopias: documentos del IB. (Fuente: Lic. Oscar Tapia)</p> <p><a href="http://www.slideshare.net/amorabolivar/como-evaluar-el-aprendizaje-escolar">http://www.slideshare.net/amorabolivar/como-evaluar-el-aprendizaje-escolar</a></p> <p>Página web: Programa PEP</p>	6 horas	facilitador	<p><b>FUENTES DE VERIFICACIÓN</b></p> <p><b>Evaluación en pares</b></p> <p>La evaluación en pares pretende generar un espacio de discusión y consenso entre los participantes.</p> <p><b>Estrategia de evaluación</b></p> <p>El facilitador pedirá a los participantes que analicen las diferentes estrategias aprendidas en el taller y cada grupo expondrá su punto de vista, la misma que podrá recibir aportaciones y observaciones de los otros grupos con el fin de</p>

<p><b>La matrices de valoración</b></p> <p><b>Los puntos de referencia</b></p> <p><b>Lista de cotejos</b></p> <p><b>Test-cuestionarios.</b></p>	<p>participantes que realicen una lectura comprensiva de los documentos entregados, los mismos que serán asignados un tema a cada grupo. Este documento se denomina “cómo hacer realidad el PEP” del programa de bachillerato internacional.</p> <p>Cada grupo tendrá la responsabilidad de indagar ya sea en el internet o mediante la guía del facilitador para confirmar su comprensión del tema. Luego de un tiempo moderado se pedirá que cada grupo realicen una socialización al resto de participantes.</p> <p>Finalmente, cada exposición será matizada por el facilitador.</p> <p>En los mismos grupos conformados los participantes analizarán en qué condiciones y en qué aspectos de clase se pueden utilizar las estrategias de evaluación y harán una clasificación de si son formativas o sumativa.</p>	<p>Bachillerato Internacional</p> <p><a href="http://occ.ibo.org/ibis/documents/pyp/p_0_pypxx_mon_0901_1_s.pdf">http://occ.ibo.org/ibis/documents/pyp/p_0_pypxx_mon_0901_1_s.pdf</a></p>			<p>establecer criterios sobre qué tipo estrategia debe ser utilizada con los estudiantes y en qué momentos del proceso de aprendizaje, esta debe ser aplicada.</p> <p><b>Indicadores de logro</b></p> <p>Identifican las diferentes estrategias de evaluación en función de los objetivos de aprendizaje.</p>
---	---	--	--	--	---

## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones.

Se considera que se ha alcanzado satisfactoriamente el objetivo general del presente trabajo investigativo, en función de que el mismo brinda un aporte significativo en el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 -2013, el cual fue realizado mediante una investigación profunda y prolija a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello.

Para fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato, se procedió a recabar la información necesaria para la construcción del marco teórico a través de bibliografía especializada, y fuentes del internet, todos estos elementos permitieron la estructuración del marco conceptual base importante en el proceso investigativo de este estudio.

1. El trabajo investigativo realizado a la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello, permitió diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de esa institución. La encuesta utilizada como instrumento de investigación reveló datos que fueron tabulados cuidadosamente en tablas estadísticas, tomando en cuenta la frecuencia de las respuestas y los porcentajes. Con los datos obtenidos, podemos confirmar que los docentes de bachillerato objeto de investigación, tienen un total interés en realizar cursos de formación, capacitación que les permita mantenerse actualizados.
2. En cuanto a las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato, los resultados obtenidos en la investigación demuestran que a pesar de que la institución cuenta con profesionales relacionados al ámbito educativo, un porcentaje medianamente considerable revela que muchos de ellos se encuentran desactualizados específicamente en técnicas de aprendizaje, en el uso y manejo de las tecnologías de la información y comunicación TIC. Adicionalmente, se suma la necesidad de los docentes a capacitarse en aspectos relacionados a la evaluación del aprendizaje.
3. Las técnicas y estrategias aplicadas a la labor educativa por parte de los docentes de la institución, evidencian un aceptable desempeño. Sin embargo, será necesario tomar en

cuenta algunos bajos porcentajes exhibidos en el presente estudio, que demuestran la necesidad de mejoramiento en esta área.

4. La institución cuenta con docentes cuya formación profesional tiene directa relación con el tema educativo pues, los datos obtenidos revelan que el 90% de su personal cuenta con titulaciones de tercer y cuarto nivel. Indudablemente, este es un plus que la institución debe manejar educadamente proporcionando a sus docentes cursos de capacitación que les permita estar actualizados en la tarea educativa.
5. Podemos asegurar que de acuerdo a la investigación realizada existe un mayoritario número de docentes de la institución, que considera que sus conocimientos adquiridos en su formación de pregrado no son suficientes, y afirman en un alto porcentaje tener la necesidad de prepararse profesionalmente en carreras de cuarto nivel.

### **Recomendaciones.**

De las conclusiones presentadas anteriormente se considera las siguientes recomendaciones:

La institución y los docentes deben aprovechar de los procesos de capacitación que el Gobierno Central a través de su órgano rector como es el Ministerio de Educación está brindando a los docentes, principalmente en los elementos que consideran necesarios en las funciones que realizan. Indudablemente, el Gobierno está contribuyendo a la mejora de la educación en todo el país, y tan solo resta que los docentes y directivos promuevan positivamente la participación activa a estas capacitaciones.

Otro elemento que se sugiere tomar en cuenta es la desactualización de los docentes en técnicas y metodologías de enseñanza – aprendizaje. El estudio realizado demuestra que no basta solo con proporcionar conocimientos, sino tan importante es la forma como esos conocimientos se trasladan al educando. Por ello, se considera que tanto la institución como los propios docentes deben buscar alternativas de capacitación en este sentido, que pueden ir desde un auspicio por parte de la institución a un grupo de docentes o por medios propios, para que luego estos sean replicados a los demás, generando un verdadero trabajo colaborativo y un notable ahorro en tiempo y dinero, pero sobre todo posibilitando al educando a recibir una enseñanza significativa que le permita generar un crecimiento holístico e integral al educando.

Al contar la institución con docentes que poseen titulaciones alineadas a la tarea educativa, con amplios niveles de experiencia en este ámbito y cuya trayectoria en la institución evidencia un

gran nivel de compromiso a la misma. Se recomienda que la institución objeto de estudio promueva a sus docentes becas educativas del 50% o 100% que vaya en función de un reconocimiento al trabajo, responsabilidad, y aporte del mismo a la institución.

Finalmente, creo importante que los directivos y docentes de la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello se deben acoger a la propuesta realizada por el autor de este trabajo investigativo, en virtud a que el mismo ha sido desarrollado tomando en consideración los aspectos que la misma población encuestada ha revelado.

## Referencias bibliográficas

### Libros.

- Antunez, S. (2006). *El proyecto educativo del centro*. Barcelona: Publidisa.
- Aranda, A. (2007). *Planificación estratégica educativa*. Quito: Abya Ayala.
- Cabrera, A. (2002). *Lenguaje y comunicación*. Caracas: CEC.SA.
- Castrillón, C. (2007). *Ser Padres misión imposible*. Barcelona: Editorialglossa.
- Chavarría, M. (2004). *Educación en mundo globalizado*. Mexico : Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico D.F., Mexico: McGraw Hill.
- Guillén, M. (2006). *Ética en las Organizaciones*.Madrid: Pearson education.
- Lourdes Munch, E. G. (2010). *Administración de instituciones educativas*.México: Trillas.
- Marcelo, y Vaillant . (2011). *Desarrollo profesional docente*.Madrid: Narcea S.A.
- Prendes, M. (2007). *Nuevas Tecnologías y Educación*. Madrid: Pearson education.
- Valenzuela, J. (2005). *Evaluación de instituciones educativas*. México: editorial trillas.
- Vezub, L. (2005). *Tendencias Internacionales de desarrollo profesional*.México: Trillas.

### Revistas.

- Alcalá, M. (2011). El conocimiento profesional docente experto. *Revista estudios ciencias humanas*, 1-3.
- Casanova, M. (2012). El diseño curricular como factor de calidad educativa. *Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en la educación*, 14-22.

### Páginas Web.

- Agut, N. (2011, 02 15). *Universitat Jaume*. Retrieved from <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>
- Álvarez, S. (2006, 11 22). *CVLAC*. Retrieved from [http://201.234.78.173:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod\\_rh=0001392037](http://201.234.78.173:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001392037)
- Angulo, Ruiz y Pérez;. (2013, 07 05). *UCLM*.Retrieved from <http://www.uclm.es/ab/enfermeria/revista/numero%2011/calidad.htm>

- California, U. o. (2002, 01 21). *ucanr.edu*. Retrieved from [https://www.google.com.ec/search?output=search&scient=psy-ab&q=planificacion+de+un+curso+de+formacion&oq=planificacion+de+un+curso+de+formacion&gs\\_l=hp.3..0i22i30.4667647.4673366.0.4673765.38.26.0.12.12.2.496.5512.0j14j10j1j1.26.0....0...1c.1.26.psy-ab..](https://www.google.com.ec/search?output=search&scient=psy-ab&q=planificacion+de+un+curso+de+formacion&oq=planificacion+de+un+curso+de+formacion&gs_l=hp.3..0i22i30.4667647.4673366.0.4673765.38.26.0.12.12.2.496.5512.0j14j10j1j1.26.0....0...1c.1.26.psy-ab..)
- Cardona, G. (2011, 06 24). *Eduotec*. Retrieved from <http://edutec.rediris.es/Revelec2/revelec15/cardona.pdf>
- Cervantes, I. (2001, 10 16). *cpf, cervantes*. Retrieved from [http://cfp.cervantes.es/imagenes/File/recursos\\_proyectos/informe\\_buen\\_profesor\\_ele/informe-buen-profesor-cervantes.pdf](http://cfp.cervantes.es/imagenes/File/recursos_proyectos/informe_buen_profesor_ele/informe-buen-profesor-cervantes.pdf)
- Ecuador, M. d. (2012, 08 19). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Retrieved from <http://educacion.gob.ec/>
- García, C. (2002, 02 23). *Redes cepalcala*. Retrieved 06 12, 2013, from <http://www.redes-cepalcala.org/inspector/DOCUMENTOS%20Y%20LIBROS/FORMACION/FORMACION%20INICIAL%20Y%20PERMANENTE%20DE%20LOS%20EDUCADORES.pdf>
- García, J. (2009, 02 16). *ww.uned.es*. Retrieved 08 16, 2013, from <http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/01-06.pdf>
- García, M. (1999, 01 21). *Universidad de Valencia*. Retrieved from <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/%C3%88tica%20profesional/Educaci%C3%B3n%20Universitaria/I+I/La%20formaci%C3%B3n%20de%20la%20profesional%20desde%20la%20perspectiva%20del%20profesorado%20universitario.%20Garc%C3%ADa,R.pdf>
- Garzón, E. (2010, 05 11). *Organización de Estados Iberoamericanos*. Retrieved from <http://www.oei.es/docentes/articulos/>
- Gomez, C. (2006, 04 2). *Dialnet*. Retrieved from [http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0C88QFjAB&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2950064.pdf&ei=\\_380UqX7HI\\_Y9ATxq4DYAw&usq=AFQjCNFK5YhqXPUKoRucD2YmaBk2VyE6ow&bvm=bv.52164340,d.eWU](http://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0C88QFjAB&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2950064.pdf&ei=_380UqX7HI_Y9ATxq4DYAw&usq=AFQjCNFK5YhqXPUKoRucD2YmaBk2VyE6ow&bvm=bv.52164340,d.eWU)
- Gómez, H. (1996, 01 16). *www.ing.unal.edu.co*. Retrieved 09 23, 2013, from [http://www.ing.unal.edu.co/admfac/iei/comunicados/docs/educacion\\_agenda\\_siglo\\_XXI.pdf](http://www.ing.unal.edu.co/admfac/iei/comunicados/docs/educacion_agenda_siglo_XXI.pdf)
- Gómez, N. (2001, 08 16). *El formador de formación continua*. Retrieved 04 12, 2013, from <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5004/ang09de20.pdf;jsessionid=4B570983C8B7AF174F6EB48E0BC2354E.tdx2?sequence=9>

- Goodlad, J. (1990, 04 2). *University of Northern Iowa*. Retrieved from <http://www.uni.edu/coe/iel/monographs/tchr.html>
- Hernández, G. (2010, 08 19). *Formación docente y desarrollo ético*. Retrieved 08 09, 2013, from <http://www.eumed.net/rev/ced/18/ghs.htm>
- Hernandez, Y. (2009, 04 29). *Gestipolis*. Retrieved 09 02, 2013, from <http://www.gestipolis.com/economia/reto-de-la-docencia-en-la-sociedad-del-conocimiento.htm>
- Josefina Sabaté, L. M.-C. (2011, 12 06). *campus usal es*. Retrieved 08 03, 2013, from <http://campus.usal.es/~inico/investigacion/jornadas/jornada1/comun/comu1.html>
- Kaufman. (1982, 07 12). *University of Illinois*. Retrieved from <http://www.math.iit.edu/~kaul/talks/NKTalk-long.pdf>
- Lara, S. (2013, 06 2). *Scribd*. Retrieved from <http://es.scribd.com/doc/145252153/Diagnostic-One-Ces-i-Dad-Es>
- Lyotard, F. (07 de 10 de 1984). *The encyclopaedia of educational phylosophy and Theory*. Obtenido de [http://www.ffst.hr/ENCYCLOPAEDIA/doku.php?id=lyotard\\_and\\_philosophy\\_of\\_education](http://www.ffst.hr/ENCYCLOPAEDIA/doku.php?id=lyotard_and_philosophy_of_education)
- McCullough, M. (2011, 05 12). *www2.uwstout.edu*. Retrieved 09 16, 2013, from <http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2011/2011mcculloughm.pdf>
- Miranda, N. (2011, 10 18). *educacion y educadores*. Retrieved from <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/rt/printerFriendly/2046/2599>
- Murphy, T. y. (1995, 07 12). *Eurodl*. Retrieved from [http://www.eurodl.org/materials/contrib/2010/Panagiotis\\_Chrysoula.pdf](http://www.eurodl.org/materials/contrib/2010/Panagiotis_Chrysoula.pdf)
- Raúl Eirín, M. G. (2009, 03 31). *Revista de curriculum y formación del profesorado*. Retrieved 07 07, 2013, from <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Secundaria/I+I/profesores%20principiantes%20en%20iniciacion%20profesional.pdf>
- revista, F. Y. (1998, 05 11). familia y logro escolar. *Familia y logro escolar*, 1. Retrieved from [https://www.google.com.ec/?gws\\_rd=cr&ei=2DSSUsStN8K1kAfxoCgDw#q=Brown+%281989%29+%E2%80%9CCuando+los+padres+participan+en+la+educaci%C3%B3n+de+sus+ni%C3%B1os%2C+se+obtienen+beneficios%2C+tanto+para+los+padres+como+para+el+ni%C3%B1o%2C+ya+que+frecuentemen](https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=2DSSUsStN8K1kAfxoCgDw#q=Brown+%281989%29+%E2%80%9CCuando+los+padres+participan+en+la+educaci%C3%B3n+de+sus+ni%C3%B1os%2C+se+obtienen+beneficios%2C+tanto+para+los+padres+como+para+el+ni%C3%B1o%2C+ya+que+frecuentemen)

- Reyes, M. (22 de 03 de 2000). *Dialnet*. Recuperado el 22 de 03 de 2013, de [www.uhu.es/36102/trabajo\\_alumnos/caso\\_11\\_12\\_a/private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajo_alumnos/caso_11_12_a/private/diagnosticonecesidades.pdf)
- Reyes, M. (2012, 11 6). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Retrieved from [http://www.uhu.es/vic.investigacion/ucc/index.php?option=com\\_content&view=article&id=904&Itemid=7](http://www.uhu.es/vic.investigacion/ucc/index.php?option=com_content&view=article&id=904&Itemid=7)
- Ricoy, C. (2006, 11 02). *Centro de educación*. Retrieved 07 12, 2013, from <http://coralx.ufsm.br/revce/revce/2006/01/a1.htm>
- Rodriguez, J. (1997, 03 11). *Universidad de las Palmas de la Gran Canaria*. Retrieved from [http://www.ugr.es/~recfpro/Profesorado\\_1%282%29\\_71-78.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/Profesorado_1%282%29_71-78.pdf)
- Sonia Correa, A. A. (2010, 03 11). *Funlam. edu*. Retrieved 07 19, 2013, from <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestoreducativo.pdf>
- Sotomayor, C. (2011, 06 08). *Centro de investigacion avanzada en educación*. Retrieved from [http://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view\\_noticias&id=25](http://www.ciae.uchile.cl/index.php?page=view_noticias&id=25)
- Tedesco, J. (2003, 12 5). *UOC*. Retrieved from <http://www.uoc.edu/dt/20367/>
- Tiana, A. (1996). Evaluacion en la calidad de la educación. *Revista Iberoamericana de educación*, 125-136.
- Tirados, R. M. (2007, junio). *dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2358650*. Retrieved 07 12, 2013, from [www.reioei.org/deloslectores/1889Maura.pdf](http://www.reioei.org/deloslectores/1889Maura.pdf)
- Torres, A. (2011, 09 6). *Digitum*. Retrieved from [http://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/25159/1/Trabajo\\_Fin\\_M%C3%A1ster\\_%20Ana\\_Torres.pdf](http://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/25159/1/Trabajo_Fin_M%C3%A1ster_%20Ana_Torres.pdf)
- UNESCO. (1996, 01 18). *Programa Nacional para las Naciones Unidas*. Retrieved from [http://www.ing.unal.edu.co/admfac/iei/comunicados/docs/educacion\\_agenda\\_siglo\\_XXI.pdf](http://www.ing.unal.edu.co/admfac/iei/comunicados/docs/educacion_agenda_siglo_XXI.pdf)
- Vargas, L. (2010, 09 15). *Congreso iberoamericano de educación 2021*. Retrieved from [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103\\_Magyoly.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/R0103_Magyoly.pdf)
- Xarxactic. (2012, 04 26). *xarxactic*. Retrieved from <http://www.xarxatic.com/el-diseno-de-un-curso-de-formacion/>
- Zabalza, M. (2012, 03 18). *Dialnet*. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4105027>

**ANEXOS**

## ANEXO 1

# Petición de autorización.

### PETICIÓN DE AUTORIZACIÓN AL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Loja, diciembre de 2012

Sor. Rodolfina Ávila

RECTORA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARIA DOMINGA MAZZARELLO

En su despacho.

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente,



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

*Recibido  
6 de diciembre 2012  
Sor Rodolfina Ávila*

## ANEXO 2



Registro  
anecdótico de la  
Unidad Educativa  
Santa María  
Dominga  
Mazzarello.



## ANEXO 3

# Entrevista a la rectora de la Institución.



Entrevista a Sor. Rodolfina Ávila – Rectora de la institución



Permiso concedido para la realización de encuestas



Firma de la petición aceptada

## ANEXO 4

# Formato del Cuestionario



### CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

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

#### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite *(señale de 1 a 3 alternativas)*

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones: *(señale una o más alternativas)*

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

4.9. Qué aspecto considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación *(señale una alternativa)*

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

## 5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

*(Marque una alternativa)*

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

Items	1	2	3	4	5
3. 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					

## ANEXO 5



**UNIDAD EDUCATIVA "SANTA MARÍA MAZZARELLO"**  
Delfín Treviño S12-109 El Recreo  
Teléfono 2653242

### **Certificación de ejecución**

Quito, 20 de enero 2014

A quien corresponda:

Yo, Sor Rodolfina Ávila Mg. rectora de la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello, certifico que el maestrante Lic. Oscar Guillermo Tapia Andachi con C.I. 190990022-7, ejecutó la aplicación de cuestionarios-encuestas al personal de bachillerato de nuestra institución como parte de su trabajo investigativo "Necesidades de formación de los docentes de bachillerato". Cabe indicar que este trabajo lo realizó en el periodo académico 2012-2013

Autorizo para que el Li. Oscar Tapia utilice el presente certificado de la forma que estime conveniente.

**Atentamente,**



*Sor Rodolfina Ávila*

f. ....  
**Sor. Rodolfina Ávila**  
**Rectora de la Unidad Educativa Santa María Dominga Mazzarello**