



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

**La Universidad Católica de Loja**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

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

**“Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio  
realizado en el Colegio Nacional “Ambato”, del cantón Ambato, provincia  
de Tungurahua, periodo lectivo 2012-2013”**

**Trabajo de Fin de Maestría**

**Autor: Toalombo Capuz, María Magdalena.**

**Directora: Costa Aguirre, Alicia Dolores, Mgs.**

**CENTRO UNIVERSITARIO AMBATO**

**2014**

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

Magister.

Alicia Dolores Costa Aguirre.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional “Ambato”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, periodo lectivo 2012-2013” realizado por: Toalombo Capuz María Magdalena; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Toalombo Capuz María Magdalena declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Nacional “Ambato”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, periodo lectivo 2012-2013” de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Alicia Dolores Costa Aguirre Mgs 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 dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

**Autor:** Toalombo Capuz María Magdalena

**Cédula:** 180281734-4

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño y con inmensa alegría dedico este trabajo a mi esposo y a mi hija que con su gran amor y comprensión han estado junto a mí apoyándome en este camino para alcanzar una meta más en vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero quiero dar gracias a DIOS que me regalo la vida y con su inmenso amor me ha guiado e iluminado para adquirir los conocimientos necesarios para llegar a la meta que me propuse.

Agradezco a Esposo y mi querida Hijita quienes sacrificaron los momentos de compartir en familia al no tenerme junto a ellos, agradezco a mis Padres que ellos con sus bendiciones me han encomendado a Dios para que El me proteja y me guie en este camino.

Agradezco también a todas las personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo incondicional y desinteresado ya que sin ellos apoyándome no hubiese logrado esta meta.

A la Mgs. Costa Aguirre Alicia Dolores, mi tutora, quién sacrificando su tiempo a sabido encaminarme con su paciencia y sabiduría para la elaboración de este trabajo de investigación. Un especial agradecimiento a Dios quien nos guía en la vida a mis padres por haberme dado los valores y conocimientos para alcanzar la culminación de mi trabajo, a mi esposa Mary quien me da ánimo y consejos necesarios y a mi adorable hijita Andreita quien me da una sonrisa tan bonita que provoca la alegría en mi corazón.

## INDICE DE CONTENIDOS

CARATULA .....	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
INDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO .....	6
1.1 Necesidades de formación.....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas. ....	8
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	9
1.1.4 Necesidades formativas del docente. ....	10
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo.....	11
1.2 Análisis de las necesidades de formación .....	13
1.2.1 Análisis organizacional.....	13
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.....	13
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo. ....	14
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa. ....	15
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).....	16
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	17
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	21
1.2.2 Análisis de la persona.....	22
1.2.2.1 Formación profesional. ....	22
1.2.2.1.1 Formación inicial.....	23
1.2.2.1.2 Formación profesional docente. ....	23
1.2.2.1.3 Formación técnica. ....	24

1.2.2.2	Formación continua.....	25
1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje. 27	
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación. ....	28
1.2.2.5	Características de un buen docente.....	29
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza. ....	31
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo. ....	31
1.2.2.8	Las tecnologías de la información y la Comunicación_ TIC en los procesos formativos. ....	32
1.2.3	Análisis de la tarea educativa.....	32
1.2.3.1	La función del gestor educativo.....	33
1.2.3.2	La función del docente.....	34
1.2.3.3	La función del entorno familiar. ....	35
1.2.3.4	La función del estudiante. ....	36
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprende.....	36
1.3	Cursos de formación .....	38
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente.....	38
1.3.2	Ventajas e inconvenientes. ....	39
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	39
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	40
CAPITULO 2: METODOLOGIA.....		41
2.1	Contexto .....	42
2.2	Participantes.....	43
2.3	Diseño y métodos de investigación .....	51
2.3.1	Diseño de la investigación. ....	51
2.3.2	Métodos de investigación.....	52
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación .....	52
2.4.1	Técnicas de investigación. ....	52
2.4.2	Instrumentos de investigación. ....	53
2.5	Recursos .....	53
2.5.1	Talento Humano. ....	53
2.5.2	Materiales. ....	54
2.5.3	Económicos.....	54
2.6	Procedimiento.....	54

CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS. ....	56
3.1 Necesidades Formativas .....	57
3.2 Análisis de la formación .....	67
3.2.1 La persona en el contexto formativo. ....	67
3.2.2 La organización y la formación.....	72
3.2.3 La tarea educativa .....	79
3.3 Los cursos de formación.....	81
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE .....	89
4.1. Tema del curso .....	90
4.2. Modalidad de estudios .....	90
4.3. Objetivos .....	90
4.4. Dirigido a .....	91
4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.....	91
4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios. ....	91
4.5 Breve descripción del curso.....	92
4.5.1 Contenidos del curso. ....	92
4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dará el curso. ....	93
4.5.3 Metodología.....	96
4.5.4. Evaluación. ....	97
4.6 Duración del curso.....	97
4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	97
4.8 Costos del curso .....	99
4.9. Certificación .....	100
4.10. Bibliografía.....	100
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	104
Libros .....	104
Páginas Web .....	104
ANEXOS .....	109
Anexo 1: Certificado.....	109
Anexo 2: Encuesta .....	110
Anexo 3: Fotografías.....	115

## RESUMEN

La presente investigación “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato técnico del Colegio Nacional “Ambato”, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, periodo lectivo 2012-2013”; tiene como objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de la institución para mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.

Para la consecución del objetivo se aplicó una encuesta a una muestra de veinte maestros que laboran en el bachillerato técnico.

Los resultados obtenidos han reportado datos cuantitativos que permitieron su análisis e interpretación cuantitativa, basados en la función de su experiencia y vivencia, finalmente se estableció las necesidades de formación.

Del diagnóstico, análisis y discusión de resultados se ha obtenido las siguientes conclusiones: Los docentes poseen título de tercer nivel en ciencias de la educación, sienten la necesidad de formarse y actualizarse en estrategias metodológicas innovadoras, para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

Finalmente se planteó una propuesta que consiste en el diseño de un curso de capacitación a corto plazo el mismo que se denominó “La tecnología audiovisual, un gran aliado de los docentes”.

### PALABRA CLAVES:

Análisis de necesidades de formación

Docentes de Bachillerato

Aplicación de una encuesta

Necesidad de formarse en estrategias metodológicas innovadoras

Proceso Enseñanza aprendizaje

Predisposición y entusiasmo por capacitarse.

## ABSTRACT

The present research Project "Training needs of technical baccalaureate of Ambato high school teachers "Ambato Canton, Tungurahua Province, year 2012-2013. Its objective is to analyze the training needs of teachers from the School which was mentioned before.

To achieve the stated objective, the entire universe of twenty teachers who work at the technical baccalaureate answered a survey.

The results have reported quantitative data that allowed the qualitative analysis and its interpretation, based on the basis of their expertise and experience. Finally, the training needs were detected.

The following conclusions were established from the diagnosis, analysis and discussion of results: teachers have a bachelor degree in educational sciences, they feel the need to train, and update in renewing methodological strategies to improve the teaching and learning process.

To sum up, a design of a short training course is proposed to achieve the objective. The course's title is "Audiovisual technology, a major ally of teachers".

### KEY WORDS

Training Needs Analysis

High School Teachers

Application of a survey

Needs of innovative methodological strategies training.

Technological, resources

Teaching learning process.

## INTRODUCCIÓN

La educación es considerada como uno de los pilares fundamentales en el desarrollo del ser humano, razón por la cual, diversos países han planteado estrategias que le permitan salir de la grave crisis que ha vivido por años y que ha incidido profundamente en el proceso formativo del hombre; desafortunadamente el Ecuador no ha sido una excepción, por lo que desde diferentes ámbitos se buscan alternativas que faculten el planteamiento de propuestas con la finalidad de establecer cambios significativos del sistema educativo ecuatoriano a fin de alcanzar la anhelada educación de calidad.

Los jóvenes tienen derecho a una educación de excelencia. En ese sentido contar con profesionales capacitados es indispensable a fin de generar una gestión pedagógica que garantice la permanencia y conclusión de los procesos educativos, evitando de esta manera la deserción escolar, así como también alcanzar aprendizajes significativos para un buen desempeño futuro. (PRIE Américas, 2007)

En el país, el Ministerio de Educación, ha propuesto estándares de calidad, con el propósito de fomentar el liderazgo pedagógico y lograr aprendizajes significativos a través de una acertada gestión pedagógica que será lograda con una adecuada profesionalización y capacitación continua de los docentes, por lo que se hace ineludible el “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional Ambato, de la provincia de Tungurahua, ciudad de Ambato, período 2012-2013”

En ese sentido, la Universidad Técnica Particular de Loja, al ser una institución educativa de servicio a la sociedad, preocupada de fomentar el desarrollo humano en general, y de manera particular consciente de la importancia que tiene para la educación ecuatoriana alcanzar los elementos promovidos desde la constitución de la república “la calidad y calidez educativa”, ha planteado este estudio, para conocer si los docentes se encuentran preparados para afrontar estos nuevos retos educativos, o de lo contrario diagnosticar sus reales necesidades de capacitación.

En la actualidad, al estar frente a profundos cambios, se requiere cerrar las brechas de productividad, ingreso y calidad de vida con relación a los países industrializados; sin embargo, es de reconocerse que la solución de los problemas del país no depende únicamente de la educación, sino de una articulación adecuada de políticas públicas entre las cuales figuran las de educación, ciencia y tecnología, así como las relativas a la inversión para generación del empleo, la salud y la seguridad, por citar algunas.

Conviene también aceptar que ninguna reforma del sistema educativo para mejorar calidad y rendimiento será posible si no se toma en cuenta un factor fundamental: la urgente formación y actualización del profesorado de todos los niveles educativos. Sin mejores docentes no será posible cambiar las instituciones de educación, porque ellos son los actores permanentes del proceso de enseñanza y constituyen el puente entre la autoridad educativa y los salones de clases; por su conducto, las políticas educativas se materializan y pueden malograrse o ser exitosas en función de lo que hagan en las aulas. Se pueden mencionar otros factores que inciden, del mismo modo, en la calidad educativa: los curriculares, la organización académica, las condiciones de infraestructura, las remuneraciones salariales a los docentes y la cultura del entorno, entre otros muchos.

El reconocimiento de la importancia del profesorado para lograr la calidad educativa no es nuevo en nuestro país; en las instituciones de educación media superior es común encontrar que los profesores ingresan con un perfil correspondiente a su ámbito profesional o al de investigación, pero difícilmente con formación específica para la docencia; aunado a ello, la formación para la enseñanza que llegan a recibir "está aun enormemente organizada en torno a las lógicas disciplinarias, funciona por especialización y fragmentación"(Tardif, 2004:177). Si bien las instituciones tienden a solventar sus deficiencias con acciones diversas que van desde cursos aislados hasta verdaderos programas de formación, capacitación y actualización, los resultados hasta ahora no han sido evaluados lo suficiente.

Vezub (2005) señala que en América Latina la mayoría de las reformas educativas emprendidas en la región han incluido, entre sus componentes y estrategias, una serie de políticas y acciones orientadas a la capacitación y el fortalecimiento profesional de los docentes. A pesar de los esfuerzos y las inversiones en la materia, los resultados distan de ser los esperados. Ya es un lugar común hablar del bajo impacto de la capacitación en la transformación y el mejoramiento de las prácticas de enseñanza; por ello, es necesario una revisión crítica de los modelos y dispositivos de formación permanente que predominaron en las políticas de perfeccionamiento y avanzar en el análisis y desarrollo de experiencias alternativas y nuevos enfoques para el desarrollo profesional docente basados en el perfil de los profesores que serán sujetos de la formación.

Considerando lo expuesto, la formación docente para el nivel medio superior se entenderá como el conjunto de procesos que buscan desarrollar con continuidad nuevas formas de actuación del profesor en su interacción con los estudiantes, mediante la integración de los conocimientos, buen juicio, reflexión, actitudes y habilidades adquiridas de manera formal o a través de la experiencia, en un contexto valorativo determinado.

Los docentes de Bachillerato Técnico se encuentran altamente motivados al conocer que se puede tener una nueva alternativa de mejora profesional en su quehacer educativo. El Rector está entusiasmado de colaborar plenamente con la infraestructura que se necesita para el desarrollo de la propuesta a este problema de investigación.

El objetivo de este proyecto investigativo es fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de formación de docente de bachillerato, también es diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para finalmente diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

En el presente trabajo se realizó una recopilación teórica de aspectos fuertemente relevantes acorde a la formación del docente, tales como las necesidades formativas, modelos de análisis de necesidades de autores altamente reconocidos. El liderazgo educativo, leyes actualizadas que rigen en realidad actual de los maestros, las tareas del docente y como afecta su actitud en la comunidad educativa para establecer mecanismos de capacitación para los maestros. En base una encuesta realizada en la institución se diagnosticó que el desarrollo de las habilidades técnicas para incorporar cualquier tecnología en clases es muy bajo, por lo que la motivación en el proceso de aprendizaje tiene un mínimo porcentaje. Ante estos antecedentes se plantea la siguiente propuesta del curso de formación "*La tecnología audiovisual, un gran aliado de los docentes*" la cual repercutirá en las habilidades de los docentes para preparar el material visual tecnológico, que facilitara la mejor percepción del conocimiento por parte de los aprendices.

La metodología utilizada en esta investigación está enfocada en un modelo cuantitativo ya que realiza tablas estadísticas para determinar en forma porcentual cual son los índices más relevantes acorde a cada pregunta del cuestionario planteado. Además se utiliza el método cualitativo basado en preguntas abiertas que permite comprender la forma de pensar y actuar de los docentes encuestados, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positiva o negativos que servirán para establecer las necesidades reales de formación de los educadores.

Esta investigación muy innovadora guiará al perfeccionamiento de los docentes por lo se invita a los lectores a percatarse de varias razones que dificultan el perfeccionamiento docente.

## **CAPITULO I: MARCO TEÓRICO**

## 1.1 Necesidades de formación.

### 1.1.1 Concepto.

La autora María Rosa García ha realizado un análisis de varias definiciones de lo que son las necesidades de formación y manifiesta lo siguiente: podemos entender por necesidad formativa “la distancia que existe entre el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, la promoción profesional y el propio desarrollo personal y social” (García, 2006, p.31).

Según este concepto en la educación los maestros y las maestras también necesitamos poseer los conocimientos, habilidades, destrezas para enfrentar las demandas y exigencias de los estudiantes en la actualidad y especialmente el uso de las nuevas tecnologías, medio vital para el manejo de la información.

Otro concepto de Necesidades de Formación es el siguiente: “Las necesidades formativas pueden considerarse como una concreción o como el resultado práctico de un proceso que se conoce con el nombre de evaluación de las necesidades de una organización”. (López, 2005, p.78)

La detección o análisis de necesidades de formación ha estado, normalmente, orientada a la deficiencia, esto es, ha sido diseñada para identificar y analizar deficiencias existentes o discrepancias en el desempeño. Esta perspectiva de deficiencia está por definición centrada en el presente.

En líneas generales, desde este planteamiento, muchos autores coinciden en definir necesidad formativa en forma de ecuación (Bernardez, 1970).

Necesidad formativa = desempeño deseado - desempeño presente o actual

Bajo este planteamiento un programa formativo se diseña para cubrir o satisfacer el hueco, vacío o discrepancia entre el desempeño actual y el deseado o esperado. Cuanto menor es el desempeño actual con relación al estándar mayor es la necesidad formativa que se genera.

Por tanto, el objetivo de cualquier análisis o detección de necesidades es averiguar qué programas de formación son necesarios para resolver el déficit en el desempeño.

Autores como citados en Agut, ( 2003) se alinean bajo esta perspectiva y reafirman el carácter de discrepancia de la necesidad de formación, sin embargo, no ofrecen una definición clara de los elementos que en ella incluyen.

No obstante ser éste el modelo más extendido para analizar necesidades formativas, ha recibido numerosas críticas. Entre las más reseñables se encuentran las realizadas por Ford y Kraiger (1995) y Barraza quienes critican el carácter reduccionista del modelo (consideración de las tareas de forma independiente) y su focalización en conductas explícitas o desempeño, más que en el proceso en sí.

Actualmente se está ampliando la comprensión de necesidad de formación al entender la formación no como un mero instrumento correctivo que supla ciertas carencias sino como una oportunidad.

Dentro de este enfoque, se aglutinan puntos de vista que coinciden en la conveniencia de la complementariedad de la perspectiva orientada a la deficiencia y la orientada a la oportunidad, bajo esta última perspectiva se enfatiza la urgencia de ampliar el concepto de necesidad de formación con el objetivo de apreciar todas las circunstancias que se dan y que se darán en el puesto de trabajo en un futuro más o menos próximo.

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

Tienen su origen en la opinión expresada por la población potencialmente destinataria de una acción formativa: miembros de un pequeño grupo o la población joven desempleada. Implícitas: en el caso de las asociaciones, grupos o colectivos se refieren a la interpretación que hacen de las carencias o discrepancias que tienen como organización y que puede solucionarse a través de un proceso formativo. Ford y Kraiger (1995).

También, tomando como referencia Alonso (1997) se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

1. Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas

demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.

2. Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.

3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

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

La formación de los profesores estará acompañada de un modelo de propuesta de evaluación que se aplicará en el contexto de la innovación educativa a través de la integración curricular de las TIC en las distintas disciplinas y asignaturas que los profesores imparten, modelo en el cual se establecerán los indicadores para medir el proceso y resultado de la innovación, especialmente en aspectos de carácter actitudinal, socio-afectivos y cognitivo, en docentes y alumnos. Gómez (2005).

C.P.R.s - E.O.E.P.s - S.I.T.E. (1997) ha propuesto unos parámetros de evaluación:

- Generar propuestas pedagógicas y didácticas para integrar en el aula los recursos aprendidos.
- Participación en los foros de discusión sustentándose en las lecturas revisadas.
- Registrar con notas de campo las actividades planificadas e implementadas en el aula, haciendo énfasis en el contexto, aspectos positivos y negativos.
- Rediseñar asignaturas donde se incorpore el apoyo de los recursos TIC y entornos virtuales de aprendizaje.
- Implementar sistemas de autoevaluación de uso de las TIC asociada compromisos adquiridos por niveles de logros.

- Recoger opiniones y evaluar las actitudes de profesores y estudiantes posteriores a la implementación de lo aprendido en cursos de formación.

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

El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza (Imbernón, 2008). Por esto, se prefiere el concepto de formación por ser mucho más complejo y completo que los conceptos de capacitación o entrenamiento que muchas veces se utilizan como sinónimos.

Estas demandas de nuevas estrategias para la enseñanza centran la atención en la figura del académico y su formación pedagógica, la cual es comúnmente conceptualizada como “formación docente”, que se concibe, pues, como un proceso formal e informal, de preparación profesional para el ejercicio de la praxis pedagógica. Incluye la carrera universitaria que conduce a la obtención del título y posteriormente los cursos de actualización hasta el posgrado.

En una perspectiva más centrada en su rol como docente, su formación es un proceso dinámico y permanente, ligado estrechamente a la práctica en el aula y de gran coyuntura social en tanto que es en el desempeño de su accionar como gestor de conocimientos en la generación de procesos que fomenten la creatividad y el crecimiento de sí mismo y del alumnado, es decir, el docente es un generador de cambio que debe cambiar constantemente. La formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio: cambio de perspectiva y tiempo, cambio de los alumnos, cambio del profesorado y de las instituciones de educación superior, sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante (Imbernón, 2008).

Según González L (2007) las necesidades de formación docente “constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado”

Respecto de esta afirmación, un punto de vista que se le puede añadir a la idea de la carencia es la inclusión del deseo o impulso que se tiene respecto de hacer algo; de esta

manera, se puede complementar el concepto de necesidad, que implicaría tanto aquello con lo que no se cuenta, como el deseo de llevar a cabo alguna tarea o actividad.

Asimismo, desde otra perspectiva orientada más al aspecto metodológico, el estudio de detección o diagnóstico de necesidades puede entenderse como el proceso sistemático mediante el cual se identifican las necesidades que los docentes presentan en el proceso de formación de profesores.

Para Alonso et al, (1997) las necesidades de formación: Suponen aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza. Pero estas percepciones pueden surgir de la dimensión personal del sujeto con relación a lo que se espera de sí mismo como profesional individual o como miembro de un equipo con un proyecto común o pueden emanar de solicitudes y requerimientos exteriores. (pp. 39-40).

#### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de Hainaut, de Cox y deductivo.**

De las definiciones anteriores puede interpretarse que las necesidades de formación de profesores constituyen las demandas o peticiones que formulan los y las docentes, pero también están presentes las exigencias normativas y las que demanda el propio servicio que prestan, es decir el programa de educación; estas necesidades pueden captarse a través de diferentes instrumentos de detección que se utilizan, y que implícita o explícitamente expresan una concepción y anhelo de su propia formación permanente o exigencia de la misma en su desarrollo profesional.

El docente, observando la realidad general del país, desenvuelve su vida en tres grandes círculos laborales: se debe a una instancia superior nacional, en este caso el Ministerio de Educación y Cultura, siendo este su primer y más amplio círculo de desenvolvimiento; un segundo círculo es su pertenencia a un grupo específico de docentes en una institución concreta y un tercer círculo su desenvolvimiento en el aula, la praxis propia de su labor.

Según el análisis conceptual las necesidades formativas del docente, considerando los círculos de desenvolvimiento del profesional, las necesidades pueden ser de tres tipos o categorías: a) necesidades exigidas, b) las necesidades normativas; y, c) necesidades distinguidas. Delgado (2006)

a) Necesidades exigidas. Estas son las relativas al servicio y a la exigencia hecha al docente para cumplir un proyecto conjunto supra-institucional, es decir, responder a la exigencia de los planes educativos nacionales, responder las exigencias del Ministerio de Educación y Cultura.

b) Necesidades normativas. Estas necesidades responden a las carencias detectadas en lo referente a la norma, a lo establecido por el grupo o la institución, es decir, las exigencias sociales de desempeño. Lo propone Gonzales L. (2007) en la definición antes puntada. Y corresponde al círculo de desenvolvimiento.

c) Necesidades distinguidas. Estas son de carácter polivalente, es decir, a diferencia de las anteriores, no son solo carencias, sino también deseos, problemas y deficiencias percibidas por el profesorado, es lo que la definición de Montero (1987) sostiene. Estas son las que se distinguen en la praxis laboral, en el diario desempeño del rol educador.

Sabiendo además que las necesidades formativas se superan con un proceso de enseñanza-aprendizaje inicial y continuado. Existen varias maneras de divisar las necesidades puntuales de la formación, en este caso, de los docentes y, además saber a qué tipo de necesidades responden, si normativas, si distinguidas, si exigidas, o a varias de esas caracterizaciones a la vez.

“Necesidad es tanto el conjunto de aspecto que se consideran inherentes al desarrollo del profesorado novel sin el cual puede afirmarse que posee una carencia formativa como el que el profesorado manifiesta como necesario y del cual desea obtener una capacitación para poder realizarlo”. (Benedito, Imbernón, y Félez, (2001). A decir de estos autores citados, la manera de acercarse a este análisis, es la consideración dual y dialéctica de las necesidades que se explica en la definición que proponen.

El objeto de este estudio puede entrar en esta consideración dual, pero crece un poco más al presentar una tercera realidad, una realidad supra-institucional. Esto se entiende debido a que la publicación de Benedito, Imbernón, y Félez, et al, (2001), tienen como horizonte de estudio a los profesores novel de la Universidad de Barcelona; y aquí en este trabajo el objeto son los profesores del Colegio Ambato, que responden en el ámbito de la organización a su colectivo social y a las exigencias Ministeriales.

Enfocados por esta exigencia tripartita, y por la necesaria consideración dual de las necesidades, el modelo de análisis de las necesidades formativas se complementa en el presente trabajo y se presenta como un análisis de las necesidades de formación desde un nivel conceptual, es decir desde lo que debería ser el docente según las consideraciones de varios autores, para eso se hará un estudio teórico, y por otro lado, se tratará de responder a las necesidades sentida, apreciadas por los propios docentes, para eso se hará el trabajo de campo, con una encuesta. El instrumento de recolección de información se ha elaborado con estas consideraciones, ya que permite observar las necesidades sentidas y también las requeridas por los docentes.

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

### **1.2.1 Análisis organizacional.**

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

La Educación ha sido, a través del tiempo, de múltiples enfoques críticos, formulados en función de distintos puntos de vista filosóficos, y bajo la influencia de las condiciones socioculturales de cada época. Su análisis puede encararse desde la perspectiva sociológica, biológica y psicológica. Los criterios dominantes en estos días son el sociológico y el bio-psicológico.

Si se la observa desde el ángulo sociológico, la educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre aquellas que no han alcanzado el nivel de madurez necesario para la vida social. (DURKHEIM, 1975: 53 en Aguilar y Sotos, 2012). La educación realiza la conservación y la transmisión de la cultura a fin de asegurar su continuidad; lo que se procura transmitir son los valores y formas de comportamiento de comprobada eficacia en la vida de una sociedad.

Desde el punto de vista biopsicológico, la educación tiene por finalidad llevar al individuo a realizar su personalidad, teniendo presente sus posibilidades intrínsecas. Luego, la educación pasa a ser el proceso que tiene por finalidad actualizar todas las virtualidades del individuo, en un trabajo que consiste en extraer desde el propio individuo lo que hereditariamente trae consigo.

Históricamente, el Movimiento Pedagógico ha sostenido como eje central la recuperación de la pedagogía y la historicidad de su saber en el ámbito de las transformaciones culturales, psicológicas, tecnológicas y sociales de la época.

El proceso de transición ideológica en que se encuentra la educación Ecuatoriana hace que exista muchas falencias en cuanto a la aplicación de un “modelo pedagógico”, en el mismo que, no se han identificado plenamente los roles de cada actor del proceso.

Por otro lado las secuelas y de una filosofía tradicional que han quedado en ciertos compañeros docentes han hecho que existan limitantes en el desarrollo de habilidades y actitudes de los estudiantes; de igual forma los docentes que supuestamente han cambiado de paradigma y llegan a un extremo negativo teniendo como consecuencia el facilismo y la mediocridad. Torres (2000).

Al continuar con este escenario en el que se están desarrollando actualmente los procesos educativos ecuatorianos se vislumbraría un futuro sin efectividad en relación al contexto en el que la sociedad actual se está desarrollando, es por eso que la capacitación permanente se convierte en un ícono imprescindible en el área educativa.

Los cambios de actitud de los actores educativos y el mejoramiento del proceso que se están dando en el país son el punto de partida para enfocar a la educación ecuatoriana hacia un desarrollo estratégico muy ambicioso en el sentido de un mejoramiento más efectivo que beneficiará a todos. Santos (2005)

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

Toda organización pretende alcanzar objetivos. Un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una imagen que la organización pretende para el futuro. Valda (2012).

Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

De acuerdo con la naturaleza de la organización podemos identificar objetivos con o sin ánimo de lucro.

Según el alcance en el tiempo podemos definir los objetivos en generales o largo plazo, el táctico o mediano plazo, y el operacional o corto plazo.

Largo Plazo: están basados en las especificaciones de los objetivos, son notablemente más especulativos para los años distantes que para el futuro inmediato. Los objetivos de largo plazo son llamados también los objetivos estratégicos en una empresa. Estos objetivos se hacen en un periodo de 5 años y mínimo tres años. Los objetivos estratégicos sirven para definir el futuro del negocio.

Mediano plazo: son los objetivos tácticos de la empresa y se basan en función al objetivo general de la organización. También son llamados los objetivos tácticos ya que son los objetivos formales de la empresa y se fijan por áreas para ayudar a ésta a lograr su propósito.

Corto plazo: son los objetivos que se van a realizar en menos un periodo menor a un año, también son llamados los objetivos individuales o los objetivos operacionales de la empresa ya que son los objetivos que cada empleado quisiera alcanzar con su actividad dentro de la empresa. Así, para que los objetivos a corto plazo puedan contribuir al logro de los objetivos a plazos intermedios y largo, es necesario establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan maestro que deberá ser revisado en términos de lógica, consistencia y practicabilidad. López (2005)

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

La Institución educativa, debe tomar en cuenta los siguientes análisis para realizar una actividad educativa más efectiva, a partir de ellos se toma en cuenta los diferentes recursos tangibles e intangibles que apoyan en el proceso.

Análisis de la situación, en el cual, los parámetros del programa son determinados, la información concerniente a los alumnos, profesores, a la restricción del tiempo, dinero y la institución, define un grupo de variables que pueden potencialmente jugar un rol crucial en la determinación de suceso de alguna innovación en el currículo. Marconi (2008).

Análisis de las necesidades, en el cual, las necesidades de los alumnos son impuestas a través de significados tales como pruebas de diagnóstico, entrevistas con los estudiantes y profesores, observación y reportes propios.

Análisis de las tareas, en el cual, las tareas de los alumnos tendrán esencialmente que ser realizadas en el objetivo del lenguaje determinado y de las demandas comunicativas y lingüísticas de las tareas establecidas. Gonzales (2006).

Propósitos establecidos en el cual, el idioma extranjero como los objetivos del programa específico, son identificados, reflejando el nivel o el aprendizaje del alumno, las necesidades comunicativas y las limitaciones del programa.

Selección de las actividades aprendidas, en la cual, las actividades de enseñanza son desarrolladas mediante la dirección de los objetivos que están establecidos y que relacionan a las destrezas fundamentales.

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

A fin de comprender que es liderazgo educativo, es necesario establecer el concepto de líder, es “la persona capaz de influir en otros para guiarlos y dirigirlos de una manera efectiva hacia la consecución de metas y objetivos organizacionales”; al referirnos a la institución educativa, el profesor es el líder.

El segundo concepto a establecer es liderazgo, y se lo puede definir como “el proceso de influir, guiar, dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de las metas y objetivos organizacionales”. Ibáñez A (2004) por lo que se puede establecer que liderazgo es guiar a una organización hacia la consecución de metas y objetivos de una manera motivadora a fin de alcanzar el éxito.

Para Roberto Agüera (2004), liderazgo es “la influencia interpersonal ejercida en una situación orientada a la consecución de uno o de diversos objetivos mediante el proceso de comunicación humana”; es decir que la comunicación efectiva es un elemento fundamental para que exista liderazgo, el empleo del lenguaje verbal y no verbal así como el corporal y gestual, son fundamentales en este proceso comunicativo.

El liderazgo educativo es entendido como una relación de influencia entre el líder y sus colaboradores, ellos buscan cambios que reflejen sus objetivos comunes. El liderazgo educativo propone el establecimiento de una gama de posibilidades con el fin de innovar, inventar, cuestionar, valorar, soñar, repensar e imaginar; el líder educativo tiene la tarea de cambiar estos esquemas con una nueva mentalidad. Torrealba (2009).

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

Ministerio Este acápite se presenta con información propia del Ministerio de Educación y Cultura, y con fines de respeto de información se expone tal como se encuentra en la web del Ministerio.

#### a) ¿Qué es el Bachillerato General Unificado (BGU)?

El BGU es el nuevo programa de estudios creado por el Ministerio de Educación (MinEduc 2013) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

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

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

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. Ministerio de Educación, (LOEI, 2012)

#### b) ¿Qué se espera de los graduados del BGU?

Se espera que nuestro país cuente con bachilleres capaces de:

- **Pensar rigurosamente.** Pensar, razonar, analizar y argumentar de manera lógica, crítica y creativa. Además: planificar, resolver problemas y tomar decisiones.

- **Comunicarse efectivamente.** Comprender y utilizar el lenguaje para comunicarse y aprender (tanto en el idioma propio como en uno extranjero). Expresarse oralmente y por escrito de modo correcto, adecuado y claro. Además, apreciar la Literatura y otras artes y reconocerlas como una forma de expresión.
- **Razonar numéricamente.** Conocer y utilizar la matemática en la formulación, análisis y solución de problemas teóricos y prácticos, así como en el desarrollo del razonamiento lógico.
- **Comprender su realidad natural.** Comprender su realidad natural a partir de la explicación de los fenómenos físicos, químicos y biológicos con apoyo del método científico, lo cual permitirá que el estudiante participe de modo proactivo y resuelva problemas relacionados con el ámbito natural, respetando los ecosistemas y el ambiente.
- **Conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural.** Investigar sobre su identidad, historia y ámbito sociocultural, participando de manera activa en la sociedad, resolviendo problemas y proponiendo proyectos dentro de su ámbito sociocultural; esto implica aprender sobre sistemas políticos, económicos y sociales a nivel local, nacional e internacional, utilizando estos conocimientos en su vida cotidiana.
- **Actuar como ciudadano responsable.** Regirse por principios éticos-morales, que le permitan ser un buen ciudadano o ciudadana: cumpliendo con sus deberes, respetando y haciendo respetar sus derechos, además de guiarse por los principios de respeto (a las personas y al medio ambiente), reconociendo la interculturalidad, la democracia, la paz, la igualdad, la tolerancia, la inclusión, el pluralismo (social y cultural), la responsabilidad, la disciplina, la iniciativa, la autonomía, la solidaridad, la cooperación, el liderazgo, el compromiso social y el esfuerzo.
- **Manejar sus emociones en la interrelación social.** Manejar adecuadamente sus emociones, entablando buenas relaciones sociales, trabajando en grupo y resolviendo conflictos de manera pacífica y razonable.
- **Cuidar de su salud y bienestar personal.** Entender y preservar su salud física, mental y emocional, lo cual incluye su estado psicológico, nutrición, sueño, ejercicio, sexualidad y salud en general.

- **Emprender.** Ser proactivo y capaz de concebir y gestionar proyectos de emprendimiento económico, social o cultural, útiles para la sociedad. Además, formular su plan de vida y llevarlo a cabo.
- **Aprender por el resto de su vida.** Acceder a la información disponible de manera crítica: investigar, aprender, analizar, experimentar, revisar, autocriticarse y autocorregirse para continuar aprendiendo sin necesidad de directrices externas. Además, disfrutar de la lectura y leer de manera crítica y creativa. Donoso (2011)

**c) ¿Qué título recibirán los estudiantes que se gradúan del BGU?**

Todos los estudiantes graduados recibirán el título de Bachiller de la República del Ecuador. En el título de aquellos que aprobaron el Bachillerato Técnico se especificará la figura profesional cursada por el estudiante en la institución educativa. Por ejemplo:

“Bachiller de la República del Ecuador, con mención en Electromecánica Automotriz”

**d) ¿El título de Bachiller servirá para que los estudiantes ingresen a la universidad?**

Desde luego que sí. En septiembre de 2014, las universidades estarán listas para recibir a la primera promoción graduada del BGU con un nuevo examen de admisión único nacional que evalúa destrezas de pensamiento similares a las desarrolladas en el BGU. Para entonces, las universidades deberán haber realizado las adecuaciones necesarias a sus currículos para recibir a estudiantes que cuentan con sólidas bases de conocimientos generales y firmes destrezas de pensamiento.

**e) ¿Qué cambio pedagógico se inicia con el BGU?**

A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión “bancaria” de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del “conocimiento” y lo transmite a sus estudiantes. En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone uno que considera que el aprendizaje no consiste, como señala el modelo anterior, en absorber y recordar datos e informaciones. Más bien, es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

**Cuadro N°1 CUADRO COMPARATIVO DE BACHILLERATO**

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

Fuente: Ministerio de Educación BGU (2013).

Elaborado por: Ministerio de Educación

Para lograr lo mencionado anteriormente, se requiere, en primer lugar, tomar en cuenta las experiencias y los conocimientos anteriores con los que se desenvuelve el estudiante, puesto que el aprendizaje significativo y duradero sucede cuando este conecta el aprendizaje nuevo con sus conocimientos previos. También requiere de una contextualización del aprendizaje en una tarea auténtica de la vida real, y que el estudiante comprenda el sentido y el propósito de lo que está aprendiendo.

Según Goleman (2007) adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas. Además, una gran exigencia que le hace la sociedad contemporánea a la educación es la construcción de currículos flexibles que se adapten a la variedad de la demanda social, a las necesidades de una población joven ecuatoriana diversa, y por último, a la multiplicidad de formas de aprendizaje presentes en el aula.

Con esto, el papel del docente viene a ser el de un guía que orienta al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos (lo que incluye recursos y materiales), y realizar un proceso de evaluación (que incluye la autoevaluación) para mejorar la enseñanza-aprendizaje. Brooks (1999) El estudiantado pasa a ser protagonista de su aprendizaje: debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad para aprender.

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

La Ley de Educación N°. 127 del 15 de abril de 1983 fue el punto de partida para la reestructuración de la presente ley de educación. Esta la OEI facultaba en Art. 52 del capítulo I del Magisterio Nacional a las personas a ejercer cargo docente. Por cuanto este artículo dice “El Magisterio Nacional está formado por los profesionales de la educación y por aquellos que cumplan labores docentes o que desempeñen funciones técnico-administrativas especializadas en el sistema educativo”. Ley N° 127 (OEI 1983).

El nuevo reglamento de La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) trae consigo cinco nuevas reformas al sistema educativo ecuatoriano, que entraron en vigencia en la Sierra y Amazonía; una de las cinco reformas implementadas en el período escolar 2012-2013, se refiere al cambio que sufre el período académico, el mismo que se encuentra dividido en dos quimestres, luego de cada uno de ellos, los estudiantes tendrán quince días de vacaciones; además se aplican cambios a las evaluaciones académicas y de conducta, a las faltas y a las vacaciones.

Con esta normativa se eliminan las vacaciones largas como las de Navidad y de Semana Santa, esta propuesta se denomina Sistema de Reforma del Bachillerato, este consiste en la distribución del tiempo, la modalidad de calificación, la unificación de materias y el trabajo con los padres de familia, además de una capacitación constante; ahora, se exige al estudiante ser crítico y propositivo en las diferentes asignaturas.

En cuanto a la evaluación de la conducta, esta se definirá mediante letras A, B, C, D y E, así también se elimina la calificación de 20/20, ya que los docentes deben evaluar sobre 10 y conservar las décimas, ya que el estudiante debe aprovechar todas las oportunidades por esta décima; si el estudiante saca menos de 7 deberá nivelarse en 15 días por período ordinario de clases para rendir otro examen; algo negativo en este sistema de calificación es que si el estudiante no pasó el año, él tiene tres oportunidades para ser promovido, lo que influiría negativamente en su desempeño.

Durante los 15 días de vacaciones, los docentes seguirán trabajando como un servidor público, en cuanto a las faltas, 10 serán justificadas, según el artículo 146 de la LOEI. También se especifica que el estudiante podrá faltar a clases en un promedio del 5%. Esto para cumplir con un mínimo de 200 días de actividades. Reglamento de la LOEI (2012).

Según el artículo 112 de la (LOEI, et. al., 2012) el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíPROFE) realiza diversas acciones que buscan:

Afianzar la calidad del sistema educativo.

Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.

Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

Los docentes quienes participan en los cursos Sí-Profe pueden hacer uso del 40 % de las horas laborables lo cual está destinado exclusivamente a la capacitación docente Sí-Profe. Este tiempo no puede ser destinado a ninguna otra actividad; es decir que si usted no está capacitándose, no puede utilizar estas horas con otros fines ajenos a su labor docente.

Ministerio de Educación en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en su artículo 117 se establece una jornada laboral obligatoria de ocho horas diarias, para todos los docentes del sistema educativo fiscal, que pone a estos profesionales en condiciones comparables con los demás servidores públicos del país. Dentro de las cuarenta horas semanales, los docentes deben cumplir treinta horas pedagógicas y utilizar el tiempo restante hasta cumplir con la jornada laboral obligatoria en actividades complementarias, tales como planificar actividades educativas, realizar reuniones con los demás docentes de su área. Además, revisar tareas estudiantiles y evaluarlas, atender a los padres de familia de los estudiantes, realizar actividades de recuperación o tutorías para estudiantes que lo necesiten y asistir a cursos de capacitación que permitan mejorar su evaluación.

## **1.2.2 Análisis de la persona.**

### **1.2.2.1 Formación profesional.**

La educación actual se enfoca cada vez más en la formación del estudiante como persona, formación humanística a fin de lograr personas capaces, competentes, es decir seres humanos con conocimientos y habilidades que le permitan desempeñarse con éxito; en este sentido una adecuada formación profesional, potencializa todos los elementos antes mencionados.

La Unesco desde 1989 define a la formación profesional como “Todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social”

Es decir que una formación profesional consciente explota todas las potencialidades que posee la persona y orienta su actuación durante su ejercicio profesional, con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en diversos escenarios integrando conocimientos, habilidades, valores, expresados en su desempeño profesional con eficiencia, de una manera ética y con compromiso social. Gonzales (2007).

#### **1.2.2.1.1 Formación inicial.**

El nivel de formación que poseen los docentes así como su capacidad de innovación y emprendimiento, son aspectos fundamentales para mejorar la calidad de las competencias profesionales de los egresados y egresadas de la enseñanza superior y que van a brindar sus servicios en calidad de docentes, ya que serán ellos se constituyen en los futuros responsables de la educación en el país, por esta razón, enfatizar en su formación inicial fortalecerá aspectos como el desarrollo de competencias profesionales, fortaleciendo aspectos relacionados con la metodología del proceso educativo.

La responsabilidad individual permitirá lograr resultados de sus propias prácticas pedagógicas y de su capacidad de innovación y emprendimiento, lo que coadyuvará a revertir paulatinamente la crisis educativa en la que por años estuviera sumergido el país.

Dentro de los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, la labor desarrollada por los formadores, los incentivos a los que son sujetos y que influye en la motivación que tiene el profesor y que influye en su quehacer educativo, así como la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente. Ibáñez (2004)

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

La formación profesional docente es considerada como una estrategia cuyo fin es elevar la calidad educativa, así también es destinada al fortalecimiento de las competencias profesionales docentes, su formación profesional humanística y con compromiso social, constituyéndose en uno de los objetivos que se persiguen en la actualidad; en este sentido

el Ministerio de Educación considera que la aplicación de estándares de desempeño logrará aprendizajes significativos de los estudiantes.

Rosemberg (2011) manifiesta que el papel docente implica una nueva identidad y profesionalidad, ya que debe adaptarse a los cambios experimentados en el ámbito social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes, por lo que debe redefinir su rol; él es la clave de transformación en la educación, renovador de los modelos de enseñanza, es el motivador, ejecutor, y mediadores de lo planificado , protagonista activo y reflexivo dela transformación.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica.**

En el proceso de Enseñanza - Aprendizaje los medios de enseñanza constituyen un factor clave dentro del proceso didáctico. Universidad Rovira y Virgili (2007) Ellos favorecen que la comunicación bidireccional que existe entre los protagonistas pueda establecerse de manera más afectiva. En este proceso de comunicación intervienen diversos componentes como son: la información, el mensaje, el canal, el emisor, el receptor, la codificación y descodificación. En la comunicación, cuando el cambio de actitud que se produce en el sujeto, después de interactuar estos componentes, es duradero, decimos que se ha producido el aprendizaje. Los medios de enseñanza desde hace muchos años han servido de apoyo para aumentar la efectividad del trabajo del profesor, sin llegar a sustituir la función educativa y humana del maestro, así como racionalizar la carga de trabajo de los estudiantes y el tiempo necesario para su formación científica, y para elevar la motivación hacia la enseñanza y el aprendizaje.

Barragán (2006) manifiesta que hay que tener en cuenta la influencia que ejercen los medios en la formación de la personalidad de los alumnos. Los medios reducen el tiempo dedicado al aprendizaje porque objetivan la enseñanza y activan las funciones intelectuales para la adquisición del conocimiento, además, garantizan la asimilación de lo esencial.

Desde sus comienzos, la labor pedagógica se ha preocupado de encontrar unos medios para mejorar la enseñanza. Lo más frecuente es que la relación alumno-contenido se produzca a través de algún medio, material o recurso didáctico que represente, aproxime o facilite el acceso del alumno a la observación, investigación o comprensión de la realidad.

Desde el objeto natural hasta el ordenador, pasando por la explicación o la pizarra, la idea de mediación didáctica es básica para entender la función de los medios en la enseñanza.

Existe bastante confusión respecto a los términos que denominan los medios usados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde una perspectiva amplia cabría considerar como recurso cualquier hecho, lugar, objeto, persona, proceso o instrumento que ayude al profesor y los alumnos a alcanzar los objetivos de aprendizaje. Para otros autores Rendón (2008) el concepto de medio es básicamente instrumental, definiéndolos como cualquier dispositivo o equipo que se utiliza para transmitir información entre personas.

Gimeno J. (1981) señala que si consideramos a los medios como recursos instrumentales estamos haciendo referencia a un material didáctico de todo tipo, desde los materiales del entorno a cualquier recurso audiovisual, ordenadores, etc.

El recurso didáctico no es, por lo general, la experiencia directa del sujeto, sino una determinada modalidad, simbólicamente codificada, de dicha experiencia. No es la realidad, sino cierta transformación sobre la misma lo que el currículo trata de poner a disposición de los alumnos.

### **1.2.2.2 Formación continua.**

Ministerio de Educación (2013) nos da a conocer que la educación por extensión, educación continuada, educación continua o formación continua son términos que comprenden un espectro de actividades y programas de aprendizaje teórico y práctico que se realiza después de la formación obligatoria o reglada (ya sea de educación secundaria, del bachillerato, la formación profesional o de la Universidad) y que puede extenderse durante toda la vida.

Entre la gama de programas están, cursos elaborados para estudiantes no tradicionales, formas de capacitación sin grado académico, capacitación para el trabajo, cursos de formación personal (presenciales o a distancia), educación auto dirigida, tales como cursos a través de grupos de interés de la Internet, actividades de investigación personal, y pasantías enfocadas a la resolución de problemas.

#### **a) Educación Continua**

La educación continuada, aunque puede entenderse como educación para adultos, supera este concepto ya que incluye jóvenes, profesionales, adultos y ancianos (universidad de la experiencia) que con titulaciones oficiales o sin ellas, profundizan en su educación y formación pudiendo, cuando los programas de convalidación o correspondencia existen, alcanzar reconocimiento oficial con la titulación correspondiente. UTE (2013).

Normalmente en el concepto de educación continua no se incluye instrucción básica del lenguaje o alfabetización. Puede o no incluir programas de capacitación vocacional o desarrollo educacional general. Habitualmente el estudiante de formación continua tiene cierto nivel educativo o profesional y quiere mejorarlo u obtener el reconocimiento oficial a su capacitación o simplemente continuar y profundizar en su educación.

Blaya (2013) nos da a conocer que en los Estados Unidos la educación continuada involucra enrolamiento en una escuela/universidad las cuales se conocen como escuelas de extensión. Frecuentemente, en los Estados Unidos esto significa enrolamiento en cursos que no adjudican créditos, y que se toma a título personal. Igualmente, en los Estados Unidos dichos cursos son ofrecidos por escuelas comunitarias.

Las actividades de educación continua van a depender de la aceptación de un organismo regulador. En la mayoría de los casos requiere de aprobación como proveedor de educación continua. Sin embargo, la exposición de plataformas educativas en línea y de cursos virtuales como los ofrecidos por [www.educatevirtual.com](http://www.educatevirtual.com) (2013) trascienden las barreras geográficas tradicionales y le permiten al estudiante obtener educación continua de calidad en la comodidad de su hogar, en el trabajo y hasta en equipos móviles. El giro de la educación continua hacia la virtualización ha sido motivado por el trajín de vida diaria de los individuos, falta de tiempo y pobreza de los recursos educativos localmente disponible.

### **b) ¿Por qué Formación Continua?**

El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza Imbernón, et al, (2008). Entonces se asegura que el entorno actual es muy competitivo, los retos, los cambios son tan rápidos y la necesidad de que el profesional se adapte a ellos es tan emergente como acelerados los cambios.

Todo esto provoca que las empresas hagan constantemente un esfuerzo por adaptarse a los cambios y garantizar así su competitividad. Para conseguirlo es necesario formarse y formar a los profesionales que trabajan en estas empresas. La formación no implica nada

más que cambiar. Cambiar la manera de hacer las cosas dependerá de un elemento tan importante como es el factor humano. La empresa innovadora y competitiva, necesita contar con profesionales formados para poder avanzar. Como diría Imbernón, et al (2008) la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante.

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

La preparación, reciclaje y perfeccionamiento de formadores ha de desarrollarse, necesariamente, mediante una metodología específica, es decir, mediante un conjunto de objetivos, métodos y técnicas de aprendizaje muy precisos.

Silva (2007) menciona que desde que la educación pertenece a la especie humana, está creciendo continuamente en complejidad, necesita de profesionales que completasen la acción formativa que sobre éste ejerce la sociedad, especialmente la familia, el profesor ha ocupado un puesto fundamental en todo proceso educativo que nadie discute, ni siquiera en una época tan altamente tecnificada como la de nuestro tiempo, en la que las máquinas desplazan a las personas la ejecución de numerosas tareas que en otros momentos sólo ellas podían realizar.

Tal posición clave, en un proceso tan complejo y de altísima responsabilidad como es colaborar con personas en el desarrollo y formación de su personalidad, inteligencia y capacidades físicas, requiere del profesor una alta cualificación profesional unida a ciertas aptitudes y actitudes personales.

Por otra parte, el papel del docente en el proceso educativo ha cambiado o va modificándose, sobre todo en la enseñanza media y superior, a la luz de los principios que inspiran la pedagogía actual, en la que el profesor, su actividad, sus capacidades individuales, sus intereses, adquieren una mayor preponderancia, pasando a ocupar el centro de gravedad del proceso educativo que en otro tiempo estuviera vinculado más estrechamente a la personalidad del profesor o a los contenidos de la enseñanza. El grupo es utilizado como medio de formación. El esfuerzo del profesor trata de orientarse más ampliamente a dirigir al alumno para que éste recorra responsablemente el camino de su propio aprendizaje, perdiendo importancia su labor transmisora de conocimientos que en otros momentos ocupó la mayor parte de su actividad. Díaz (2002) y sus colaboradores indican en su conocido informe.

#### **1 .2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.**

Según la secretaría de educación pública (2012) menciona que los tipos de conocimientos, destrezas, valores y predisposiciones que los programas de formación docente intentan desarrollar, apoyar y promover tanto en maestros experimentados como en principiantes son:

- Conocimiento pedagógico general: esto incluye conocimiento de entornos de aprendizaje y estrategias de instrucción; organización del aula, y conocimiento de los educandos y del aprendizaje.
- Conocimiento de las materias de estudio: esto incluye conocimiento del contenido, de las estructuras sustantivas y de las estructuras sintácticas (equivalente al conocimiento de una disciplina). Como se mencionara anteriormente, este elemento de la formación docente es el que actualmente (en los últimos cinco años) recibe más énfasis, como lo demuestra el hecho que la mayoría de los estados está implementando pruebas –que miden el grado de conocimiento que tiene el maestro de la materia de estudio– que el aspirante debe aprobar antes de recibir su certificación inicial.
- Conocimiento del contenido pedagógico: un mapa conceptual de cómo enseñar una disciplina; conocimiento de estrategias y representaciones de instrucción, conocimiento de la comprensión de los estudiantes y de su potencial falta de comprensión; y conocimiento del *curriculum* y de materiales curriculares.
- Conocimiento del contexto del estudiante y la predisposición a averiguar más acerca de sus estudiantes, sus familias y sus escuelas. El conocimiento y la voluntad para involucrar a las familias en el diario quehacer de la escuela Munoz (2010) el reconocimiento que ni todos los estudiantes ni todas las comunidades son iguales.
- Un repertorio de metáforas que hagan posible salvar la brecha entre la teoría y la práctica.
- Evaluación externa del aprendizaje.
- Capacitación clínica.

- Conocimientos de estrategias, técnicas y herramientas diseñadas para crear y sustentar una comunidad o entorno del conocimiento y la habilidad para utilizarlas.
- Conocimientos, destrezas y la predisposición a trabajar con niños de diversas procedencias culturales, lingüísticas y sociales Torres, et al, (2011). Esto se analiza en mayor detalle en las páginas siguientes.
- Conocimientos y actitudes que apoyan la justicia política y social como realidades sociales y convierten a los maestros en importantes agentes del cambio social
- Conocimientos y destrezas sobre cómo aplicar la tecnología al currículo.

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

En un artículo de Arroyo (2001), manifiesta algunas características importantes que los docentes deben aplicar en su diaria labor educativa tales como:

##### **a) La humildad.**

Torrealba (2009) nos da a conocer que esta cualidad de ningún modo significa falta de respeto hacia uno mismo, ni ánimo acomodaticio o cobardía. Al contrario, la humildad exige valentía, confianza en nosotros mismos, respeto hacia nosotros mismos y hacia los demás, como lo afirma Freire “nadie lo sabe todo, nadie lo ignora todo”. Todos sabemos algo, todos ignoramos algo. Sin humildad, difícilmente escucharemos a alguien al que consideramos demasiado alejado de nuestro nivel de competencia. La humildad ayuda a no dejarse encerrar jamás en el circuito de mi verdad (antídoto para la soberbia del “sabelotodo”). Es también antídoto de las posturas autoritarias (del iluminado que pide sometimiento a su saber).

##### **b) La tolerancia.**

Sin ella es imposible realizar un trabajo pedagógico serio, sin ella es inviable una experiencia democrática auténtica. La tolerancia no es una posición irresponsable, es decir, no significa ponerse en connivencia con lo intolerable, no es encubrir lo intolerable, no es amansar al agresor ni disfrazarlo. La tolerancia es la virtud que nos enseña a convivir con lo diferente, a aprender con lo diferente, a respetar lo diferente Torres, et al (2011). El acto de tolerar implica el clima de establecer límites, de principios que deben ser respetados. Bajo el

régimen autoritario, en el cual se exagera la autoridad, o bajo el régimen licencioso, en el que la libertad no se limita, difícilmente aprenderemos la tolerancia. La tolerancia requiere respeto, disciplina, ética.

**c) La valentía.**

Freire advierte que al poner en práctica un tipo de educación que provoca críticamente la conciencia del educando, necesariamente enfrentamos los mitos del poder dominante (de su ideología). Muñoz, et al ( 2010) claramente nos menciona que comenzamos a ser asaltados por miedos concretos, tales como el miedo a perder el empleo o a no alcanzar cierta promoción; sentimos la necesidad a poner límites a nuestro miedo. Si no quiero que el miedo me paralice, debo gobernar mi miedo, debo educar mi miedo, de donde nace mi valentía. El miedo sin valentía nos paraliza, la valentía ante miedo, en cambio, puede limitarla, someterla, controlarla.

**d) La seguridad.**

Implica, para Freire, competencia científica, claridad política e integridad ética. No puedo estar seguro de lo que hago si no sé cómo fundamentar científicamente mi acción o si no tengo por lo menos algunas ideas de lo que hago, por qué lo hago y para qué lo hago. La seguridad exige una forma críticamente disciplinada de actuar con la que la educadora desafía a sus educandos. Forma disciplinada que tiene que ver, por un lado, con la competencia que la maestra o el maestro va revelando a sus educandos, discreta y humildemente, sin alharacas arrogantes, y por otro con el equilibrio con el que la educadora ejerce su autoridad (segura, lúcida, determinada).

**e) La alegría de vivir.**

Carral (2013) concibe como una virtud fundamental para la práctica educativa democrática. Es dándome por completo a la vida y no a la muerte como me entrego, libremente. Y es mi entrega a la alegría de vivir, sin esconder la existencia de razones para la tristeza en esta vida, lo que me prepara para estimular y luchar por la alegría en la escuela.

Se puede, pues, afirmar que la meta educativa en el siglo XXI, no sólo ha de estar orientada hacia la universalidad y la calidad, sino sobre todo, a la humanización, a la formación del espíritu humanista. Es decir, que la educación (y la escuela) se constituyan en procesos o espacios en los que se piensa, se actúa, se crea, se habla, se ama, en los que apasionadamente se le dice sí a la vida. Sin olvidar, claro está, los derechos a la libertad docente, a mejores condiciones de trabajo pedagógico, a un tiempo libre remunerado para dedicarse a su permanente capacitación, a tener el deber de ser serios y coherentes.

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

La profesionalización como principio está en una dimensión, al igual que en la anterior, donde mayor cantidad de trabajos se reportan en la literatura científica consultada, varias pueden ser las razones, se considera que teniendo como punto de partida la propia sociología de la educación, en lo referente a estructuras de dirección, las políticas y prácticas de centralización y descentralización curricular, unido a la dinámica del trabajo del profesional de la educación, a estos niveles se pueden acometer ciertas empresa investigativas propias de su quehacer cotidiano.

Los autores consultados coinciden en reconocer la necesidad de imprimirles ciertas características en calidad de principio, unos, a los procesos de diseño curricular y, otros, a la ejecución del proceso formativo.

Kaufan (2004) la profesionalización le permite modelar el proceso de formación de profesionales, atendiendo esencialmente al perfil del egresado, posibilitando su materialización en el diseño curricular, en las actividades académicas, laborales e investigativas. En sus trabajos elevan a la dimensión de " principios fundamentales " a la profesionalización, la sistematización, la fundamentalización y la interdisciplinariedad, así como la relación entre ellos, cuestión esta importante.

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

Tardif (2009) menciona que como una función social, la educación permite la integración del individuo a su relación contextual mediante la comprensión, sentido y orientación de su saber; contribuye a consolidar un sistema que de manera intencional resalta las capacidades y habilidades del individuo y modifica sus conductas a partir de lo que hace o desarrolla e implica una posibilidad de ser en sí mismo un compromiso. Ante la constante reconstrucción de una sociedad, la educación posibilita y establece las relaciones sociales entre los hombres, su naturaleza y sus formas de producción definiendo su propia acción.

En este artículo se identifica que todo proceso social, y en lo particular, el referente a lo educativo se da en diferentes ámbitos, permitiendo generar alternativas de formación, instrucción, enseñanza, capacitación, actualización, aprendizaje e información, que en la búsqueda de desarrollar integralmente al hombre, se socializa con la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades y el aprehender actitudes, para ofrecer ambientes

educativos de calidad que determinen a partir de la formación docente un mejor proceso en la enseñanza turística.

### **1.2.2.8 Las tecnologías de la información y la Comunicación\_ TIC en los procesos formativos.**

Tecnologías de la información y de la comunicación se entiende como un término para designar lo referente a la informática conectada a Internet, y especialmente el aspecto social de éstos. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación eligen a la vez un conjunto de innovaciones tecnológicas pero también las herramientas que permiten una redefinición radical del funcionamiento de la sociedad. Gonzales, et al (2007).

Las tecnologías de la Información y Comunicación son aquellas herramientas computacionales e informáticas que procesan, almacenan, resumen, recuperan y presentan información representada de la más variada forma.

Es así que el uso de la tecnología es de suma importancia para desarrollar cursos de formación para los docentes ya que en base a ellos promueven e incentivan la utilización de la nueva información en beneficio de los estudiantes.

Es claro que en estos días el perfeccionamiento en las TICS hace que la preparación sea más rápida y personalizada.

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

Se ha visto que hay muchos elementos complejos y fundamentales del sistema educacional, con factores que vienen a representar un método ya establecido, en dar credibilidad y apoyo dentro de la profesión de enseñanza. Es por eso que se debe hacer un énfasis en la relación de los actores principales de este proceso.

Lobato (2006) nos ofrece la idea de que el estudiante es quien aprende a su propio ritmo y manera. Él necesita información, una idea comprensible, para procesarla; en la sala de clase, esto viene a través de su experiencia. Él puede formar su propia hipótesis y ésta no necesita ser dichas en forma secuencial.

Necesita informantes, a veces para responder a sus preguntas; mucho aprendizaje y adquisición pueden suceder sin la directa intervención del profesor. El no aprende por ser un ordenador sino por alcanzar sus conclusiones a su propia manera.

El profesor, por su parte, es un facilitador o creador de las condiciones de aprendizaje y conocimiento; no es la única fuente de conocimiento e información, sin embargo, crea el medio ambiente en el cual se lleva a cabo sus actividades escolares. En la mente del

estudiante es donde ocurre el proceso de aprendizaje y conocimiento, a través de las experiencias en la clase.

En el contexto ecuatoriano, el estudiante tiene tiempo limitado en la clase, comparte su recurso (profesor) con un gran número de otros estudiantes, que usualmente tienen poco apoyo de su hogar para asistirle en su proceso de aprendizaje.

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

Henri Fayol, uno de los pioneros de la administración, ya establecía que las funciones y elementos de la administración eran inherentes a toda organización, incluyendo, entonces, las de índole educativa. En el caso de la administración educativa, estas funciones deben considerarse en torno al contexto educativo. Lacasa (2004).

El administrador de instituciones educativas o Director es la autoridad forma de la institución educativa, es el líder. Tiene muchas, complejas y variadas funciones; responsable de la eficacia y del progreso de la institución, se encarga de dirigir una organización compuesta por diversos actores sociales: docentes, secretarías, conserjes, estudiantes, padres de familia, junta de padres, la comunidad; es el responsable de transmitir la información del Ministerio, autoridades, políticas educativas nacionales, su labor es compleja ya que administra recursos físicos, didácticos, personas y programas educativos.

Es una labor multifacética. El administrador educativo debe ser un líder con tal carisma que motive e inspire a los demás a hacer su trabajo con gusto, que hace que todos sientan que su trabajo es importante tal como anota Thomas (1990)

El propósito de un buen administrador es lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz; es decir, lograr los objetivos con la mínima cantidad de recursos, para un adecuado uso de los recursos de la organización (humanos, financieros, tecnológicos, materiales, de información). Thomas, et al (1990) En síntesis, se podría decir que la Administración de la Educación, pretende organizar el trabajo de un conjunto de personas, docentes, administrativos, y otros, y el manejo de un conjunto de recursos físicos, financieros, tecnológicos y pedagógicos entre otros.

El administrador educativo debe llevar a cabo el proceso de planificación, con la participación de los docentes en las cuatro fases que la conforman: diagnóstico, programación, ejecución, evaluación y control del proceso educativo de la institución, al ser participativo será más seguro el logro de los objetivos propuestos.

### 1.2.3.2 La función del docente.

El rol del maestro será:

- El profesor será el catalizador del conocimiento
- El profesor será el guiador y modelo de aprendizaje
- El profesor será el responsable de desarrollar técnicas estratégicas de motivación para que sus estudiantes adquieran verdaderos conocimientos significativos.

Algunos sistemas educacionales son totalmente dependientes del profesor como fuente de conocimiento y dirección; otros ven el rol del profesor catalizador, consultor, diagnosticador, guía y modelo de aprendizaje. Otros tratan de probar al sistema educacional del profesor limitándole la iniciativa y construyendo un contenido educacional y asesoramiento dentro de textos y planes de lección. Marqués (2011)

El profesor y los roles del estudiante definen el tipo de características de interacción en clase, en la cual un método particular está siendo usado. Los roles del profesor son relacionados en métodos en los siguientes problemas:

Los tipos de funciones del profesor son anhelados cumplir (director de práctica, consejero, modelo, etc.); el grado de control del profesor influye sobre el aprendizaje, el grado en el cual él es responsable de determinar el contenido lingüístico y los modelos interactivos apropiados entre profesores y alumnos. Silva, et al (2007).

### **ESTRATEGIAS**

Crear un ambiente de confianza y afectividad, incitando a la integración grupal.

Práctica de la creatividad pura, del maestro.

Actitud motivadora.

Ilustrar el conocimiento.

Utilizar material que estimule el aprendizaje.

Explicar el tópico o tema de estudio.

Personificación del conocimiento.

### Trabajo en “Equipos”

Nombrar el líder del equipo.

Incitar la participación activa de los estudiantes.

Extraer ideas de la tarea a realizar.

Ejemplificar situaciones reales y de interés del estudiante.

Mediar el conocimiento de entre los estudiantes de mayor aprendizaje y los de menor aprendizaje.

Dar lecturas.

Utilizar video.

Audio-visualización

Dar tiempo prudente para ejecución de actividades.

Monitorear a la clase.

Realizar confrontaciones grupales acerca del tópico.

Conducir una sesión de errores, utilizando información previa.

Retroalimentación de conocimientos. Díaz, et al (2002)

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

Que la familia es el contexto de crianza más importante en los primeros años de la vida nadie lo pone en duda. El saber popular describe bien este entorno indicando que las niñas y los niños adquieren allí las primeras habilidades: en la familia aprenden a reír y a jugar, se les enseñan los hábitos más básicos -por ejemplo, los relacionados con la alimentación- y otros mucho más complejos -por ejemplo, a relacionarse con las personas-. Tradicionalmente se ha insistido, sin embargo, en que la familia no es el único agente educativo posible. El proceso comienza en ella pero no termina allí:

“El mundo exterior tiene un impacto considerable desde el momento en que el niño comienza a relacionarse con personas, grupos e instituciones, cada una de la cuales le impone sus perspectivas, recompensas y castigos, contribuyendo así a la formación de sus

valores, habilidades y hábitos de conducta”( Bronfenbrenner, 1993, en Lacasa, et al 2004, p 23)

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

Algunas de las nuevas metodologías reflejan una reconsideración de la contribución de los estudiantes para el proceso de aprendizaje y reconocimientos que el sistema educacional será mejor influenciado por la clase de sus posiciones hechas acerca de los estudiantes, tales suposiciones, reflejan implícita o explícitamente respuestas para semejantes problemas como: los tipos de tareas de aprendizaje, el grado de control que tienen sobre el contenido, los modelos de grupo de aprendizaje recomendados o implicados, el grado en el cual los estudiantes influyen en el aprendizaje de otros; el punto de vista del estudiante es un procesador, ejecutor, iniciador, quien resuelve problemas, y así sucesivamente.

Se describe al rol de estudiante dentro de una metodología comunicativa en los siguientes términos. El estudiante es el gestor entre él mismo, el proceso de aprendizaje y el objeto de aprendizaje; surge e interactúa junto con el rol del negociador dentro del grupo y dentro de los procedimientos de la sala de clase a las actividades a las cuales el grupo aprende. (Góngora (s/f)).

Los roles del estudiante en un individualizado aprovechamiento en el aprendizaje del lenguaje son:

- El estudiante es un planificador de su programa de aprendizaje y así finalmente asume la responsabilidad de lo que él hace en clase.
- El estudiante es un monitor y evaluador de su propio progreso
- El estudiante es un miembro de un grupo y aprende interactuando con otros.
- El estudiante es un tutor de otros estudiantes.
- El estudiante aprende del profesor, de otros estudiantes, y de otras fuentes de enseñanza. Alonso, et al (1997)

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

El fin de la enseñanza es el desarrollar la personalidad del educando en todos sus aspectos, tomando en cuenta las diferencias individuales, con esto se logra la colaboración

espontánea del individuo. En el campo de la formación e instrucción intelectual se plantean los siguientes fines y objetivos: Martínez (2012)

El estudiante debe haber recibido en la escuela general los fundamentos de las ciencias naturales y sociales; al término de su enseñanza primaria, debe poseer un sistema sólido de conocimientos elementales y debe saber también aplicarlos a su actividad social. Conjuntamente con ello, el estudiante debe poseer una concepción científica del mundo.

Cada estudiante debe dominar su lengua materna; debe poder expresarse correctamente al hablar y por escrito.

En general, hay que motivar y despertar el interés en los estudiantes para que de esta manera sean capaces de desarrollar su propio conocimiento; y, sobre todo, que perdure el mismo.

Durante la actividad dedicada al estudio, si está organizado de una forma eficaz, los estudiantes no se limitan a adquirir conocimientos, aptitudes y hábitos. Bajo la influencia del estudio y, a lo largo de él, se desarrollan las fuerzas creadoras de los estudiantes y se forman sus intereses cognoscitivos.

El interés cognoscitivo por alguna asignatura, ayuda al estudiante para profundizarla, esta exigencia hace que se mejoren los contenidos y el propio proceso de estudio.

“El interés inmediato es el gran motor, el único que conduce con seguridad y lejos”, escribía Rousseau en su tratado educativo. En su sistema pedagógico el interés es la piedra angular de la enseñanza.

En la búsqueda del mejoramiento continuo en la aplicación de los procesos educativos, se encuentra la creación de una situación emocional, que permitirá una consolidación del interés por la actividad cognoscitiva, que produzca en el estudiante el afán de saber algo nuevo, algo interesante, el deseo de perfeccionar su actividad intelectual. Gómez, et al (2005).

“Las investigaciones pedagógicas de los últimos años, al descubrir el carácter específico de la educación, se fijan cada vez más en aspectos tan importantes de la actitud del niño, como son: los sentimientos morales, estéticos e intelectuales. Al mismo tiempo, la atención de los pedagogos se orienta también hacia el hecho de que el complejo proceso educativo, desempeña un importantísimo papel los estados emocionales de la personalidad que dan origen a la actividad del niño, a su receptividad, a la acción educativa, a la influencia del medio”. Goldstain B. (2001)

Sin embargo, no se pueden considerar los estados emocionales favorables como la condición fundamental para formar los intereses cognoscitivos de los estudiantes, si no se tienen en cuenta todos los aspectos de la enseñanza. La emotividad debe abarcarla todo, saturar todo el proceso del estudio, incluidas las relaciones que se establecen entre el profesor y el estudiante y entre éste y sus compañeros de grupo.

La creación de una situación favorable a la actividad cognoscitiva debe prever como mínimo los siguientes aspectos:

“La utilización de procedimientos emocionales en la exposición de la materia que se estudia;

La consolidación emocional de la actividad cognoscitiva de los estudiantes;

El estímulo a los escolares para que expresen su actitud hacia las diferentes asignaturas;

La expresión de la actitud positiva del maestro hacia los estudiantes.” Rendon, et al (2008)

Las posibilidades creadoras del maestro, en este sentido, deben ser diversas. En las clases se practica con mayor frecuencia la audición de canciones y de lecturas, lo que aumenta las impresiones de los estudiantes; de esta manera, el maestro resalta y pone de manifiesto con mayor relieve y de forma más convincente tal o cual acontecimiento para lograr activar el esfuerzo mental de los estudiantes.

Las habilidades receptivas desempeñan un papel primordial en el aprendizaje. Por ello, el silencio o la poca actividad productiva, consecuencia del dominio limitado del nuevo sistema lingüístico, no debe interpretarse como ausencia de aprendizaje, sino como un estadio previo de intensa actividad mental que le permitirá expresar mensajes orales estructurados. Así también, la utilización de recursos no lingüísticos (gestos, postura corporal, respuesta física, dibujos, etc.), pondrán de manifiesto una intención comunicativa para hacerse comprender lo que deberá valorarse de forma adecuada.

El desarrollo de las destrezas lingüísticas (escuchar, hablar, leer y escribir) debe ser considerado de una forma integrada. Las destrezas receptivas deben crearse y consolidarse de un modo paralelo a las destrezas expresivas, de manera que los estudiantes sean capaces de producir mensajes orales y escritos con un mínimo de fluidez suficiente para una comunicación eficaz. Rendón, et al (2008).

### **1.3 Cursos de formación**

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

Para “La capacitación hay que entenderlo como algo que incluye la capacitación de los medios y los fines de trabajo propio y un compromiso con los mismos”.(Thomas S. et al, 1990, pg.144). Según este autor debemos estar listos para cumplir con fines de nuestro trabajo, es decir se debe desarrollar las destrezas y habilidades necesarias para enfrentar los retos de nuestro desempeño diario. Nosotros como educadores aún más debemos estar un paso más adelante que nuestros educandos para poder satisfacer sus necesidades.

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

Para Catzin M. (2011), la calidad de él o la docente no está dada por la existencia o ausencia de la capacitación, porque si o se concibe, se, planifica y se evalúa, con una estrategia de mejoramiento para la labor docente de acuerdo a las necesidades de los educandos. Por otro lado la ausencia de capacitación no significa que el trabajo docente sea deficiente o de mala calidad. Por lo tanto no podemos decir que existen ventajas de la capacitación docente sin desventajas.

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

La fase inicial del proceso de adecuación y programación de los objetivos de aprendizaje, metodologías de trabajo y la evaluación del aprendizaje adecuado a los destinatarios de un cursos debe partir de un proceso reflexivo sobre las preguntas:

¿Qué competencias ha desarrollarse?

¿Qué contenidos se requiere para la competencia?

¿Qué tipos de actividades se propondrán?

¿Qué estrategias de trabajo se aplicaran?

¿Qué herramientas se requieren?

¿Cómo se va evaluar los logros?

Para luego seguir una metodología que son las estrategias y actividades para lograr las competencias, seguida de la determinación de los materiales y recursos necesarios con el cronograma de actividades y bibliografía trascendental. Martínez, et al (2012)

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

Vivimos en una época de cambios rápidos en el mundo laboral. El desarrollo, que es notable, no se puede evitar y tampoco sería conveniente evitarlo porque tiene muchos aspectos positivos que nos permiten crecer y ampliar nuestros conocimientos. Hay muchas razones para los cambios en el mundo laboral, que obviamente tienen influencia en los profesionales. Queremos darles tres razones con las que todos nosotros hemos tenido contacto: la tecnología, la creciente competencia y la globalización. No hace falta explicar el progreso de la tecnología en nuestra época. Casi cada mes la prensa nos informa de nuevos inventos, los cuales nos ayudan en el tiempo libre o en el mundo.

La segunda razón es la creciente competencia entre empresas en el mundo laboral. Vivimos en una época de crisis, en donde cada empresa tiene que luchar por la supervivencia. La pluralidad de ofertas y demandas es grande y exige que apliquemos nuevas tecnologías, inventos y conocimientos para seguir en el mundo laboral.

La última razón que queremos darles como ejemplo es la globalización. En los últimos años se oye mucho este término. Al igual que el progreso de la tecnología, la globalización tiene un efecto directo en nuestras vidas. El contacto con culturas extranjeras es algo con lo que nos encontramos casi cada día. Saber cómo manejar estas experiencias es esencial en esta época de globalización e internacionalización.

No hay duda de que es de gran importancia seguir el progreso y el desarrollo para ser capaz de ascender en la profesión y ganar conocimientos profesionales. Iurcovich (2006).

## **CAPITULO 2: METODOLOGIA**

## 2.1 Contexto

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

Es un estudio **transaccional / trasversal** puesto que se recogen datos en un momento único.

Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial, en donde, se observa y luego a través de un cuestionario aplicado a los docentes investigados se obtienen datos relevantes para el estudio.

Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

**No experimental:** Ya que se realizará sin la manipulación deliberada de variables y en él sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

**Descriptivo:** Se indagará sobre la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en la población investigada, estudios puramente descriptivos considerando que se trabajó en con docentes de los tres años de bachillerato técnico, en un mismo período de tiempo, concuerda por tanto con la descripción hecha sobre el tipo de estudio que se realizó.

**Socioeducativa** ya que la investigación se basa en el paradigma de análisis crítico.

Contexto. Esta investigación se realiza en Colegio Nacional Ambato localizado en la Provincia de Tungurahua cantón Ambato parroquia la Merced, Barrio Obrero con los maestros quienes laboran el bachillerato técnico, con amplios deseos de actualizarse y

capacitarse inclinándose por la utilización de tecnologías educativas, ya que el avance tecnológico acarrea nuevos retos para los docentes y estudiantes por tal razón la preparación, capacitación y manejo de una adecuada metodología de enseñanza aprendizaje se hace menester. Algunos estudiantes provienen de hogares disgregados, otras son hijas de padres emigrantes y viven solas o con un familiar.

## 2.2 Participantes

En el siguiente proceso de investigación participaron los 20 profesores que dan su cátedra en el Bachillerato Técnico. El rector proporcionó el distributivo de trabajo de los docentes designado el paralelo para realizar la encuesta, para la selección el número de investigados es menor a 40 no es necesario aplicar la fórmula para la selección de una muestra en el proceso de investigación.

Los encuestados presentan las siguientes características:

**Tabla N° 1: GÉNERO DE LOS DOCENTES**

<b>TABLA N 1</b>		
Género	F	%
Masculino	5	25
Femenino	15	75
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

En el colegio el 75% de docentes son género femenino y el 25% género masculino, el hecho de que la mujer haya asumido un rol preponderante en la educación es algo trascendental debido a que las familias de los años cincuenta despertaron en ellos la inquietud de profesionalizar a sus hijas para que sean independientes y olvidar la dependencia paternalista, surgiendo en estos tiempos una generación de maestras

excelentes que como vemos en los resultados mantienen su liderazgo y metodología vigente.

**Tabla N° 2: EDAD DE LOS PARTICIPANTES**

<b>TABLA N 2</b>		
Edad	F	%
20-30	3	15
31-40	4	20
41-50	4	20
51-60	6	30
61-70	1	5
Más de 71	2	10
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 30% de los docentes están en una edad promedio de 51 a 60 años mientras que apenas el 15% tiene una edad entre 20 a 30 años. Este cuadro muestra una realidad palpable en la institución investigada, como en el cuerpo docente a nivel nacional; hay un considerable número de docentes que superan los 50 años de edad, lo cual muestra que habrá una necesidad de renovación en los próximos 10 o 15 años. Además se constata que las nuevas e intermedias generaciones de docentes ya están haciéndose presentes en el horizonte educativo.

**Tabla N° 3 ESTADO CIVIL DEL DOCENTE**

<b>TABLA N 3</b>		
Estado Civil	F	%
Soltero	7	35
Casado	12	60
Viudo	1	5
Divorciado	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 60% de docentes son casados y el 5% son viudos. El estado civil de los docentes nos presentan una realidad implícita, el hecho que al ser casados sugiere que hay familias que dependen económicamente del trabajo docente lo cual encierra una mayor valoración al salario; esto puede convertirse en una importantísima motivación en el momento de desempeñar las labores. Si sumamos el hecho de que la mayoría de docentes son de género femenino se puede concluir que la mayoría de las familias de los docentes, son las madres las que trabajan.

Tabla N° 4 CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA INSTITUCIÓN

<b>TABLA N 4</b>		
<b>Cargo</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Docente	17	85
Técnico Docente	1	5
Docente con funciones administrativas	2	10
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El cargo de docente es el de mayor referencia que son docentes con funciones administrativas y un poco son técnicos docentes. La participación de los docentes en las funciones administrativas de la institución refuerza el hecho de la necesidad de formación en gerencia y gestión administrativa, ya que en la organización interna de la institución, ciertas funciones administrativas pueden recaer en cualesquier docente. Razón por la cual el 85% son docentes y apenas el 5% son técnicos docentes.

Tabla N° 5: TIPO DE RELACIÓN LABORAL

<b>TABLA N 5</b>		
Relación laboral	F	%
Contratación indefinida	1	5
Nombramiento	16	80
Contratación ocasional	3	15
Reemplazo	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 80% de los docentes aseguran que tienen nombramiento mientras que el 5% tiene contrato indefinido, el elevado nivel de estabilidad en el trabajo, junto al hecho de la dependencia económica de las familias de docentes, son una fuerte motivación y al tiempo exigencia para la formación y actualización continua, pero, mal entendida también se puede convertir en un obstáculo para la formación al considerar no necesaria la competitividad para conservar el puesto de trabajo.

**Tabla N° 6 AÑO DE BACHILLERATO EN EL QUE DA CLASE**

<b>TABLA N 6</b>		
Año de bachillerato	F	%
1ro	6	30
2do	6	30
3ro	8	40
No Contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 40% de maestros afirma trabajar con el tercer año de bachillerato mientras que en el primero y en el segundo año de bachillerato coinciden en el 30%. La situación de la persona en el contexto formativo, responde a la situación de la persona en el ámbito laboral. Analizando la situación de esta se puede aseverar que se cuenta con un cuerpo docente configurado en su mayoría por personas de bastante experiencia, por un grupo etario de más de 41 años. La estabilidad y el tiempo de dedicación hablan de la aplicación de los docentes en sus labores, su dedicación y entrega; si le sumamos el dato de que prácticamente la totalidad de los encuestados asegura que su formación personal es consecuente con la materia que imparte. Sin embargo por el adelanto tecnológico y por las reformas educativas recientes los maestros sienten la necesidad de capacitarse especialmente en Tecnología.

**Tabla N° 7 TIEMPO DE DEDICACIÓN LABORAL**

<b>TABLA N 7</b>		
Tiempo de dedicación	F	%
Tiempo completo	19	95
Medio Tiempo	1	5
Por horas	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 95% de docentes encuestados señala que se dedica tiempo completo en su labor docente; mientras que apenas el 5% labora a medio tiempo. Por parte de la institución el desempeño laboral del capital humano con que cuenta garantiza una estabilidad emocional porque avala a su familia dándole seguridad con un estándar de vida sólido, en la parte económica puede realizar presupuestos basados en su salario, finalmente en el campo profesional es capaz de incrementar su nivel y desempeño para brindar un buen servicio a la sociedad.

**Tabla N° 8 LA MATERIA QUE IMPARTE TIENE RELACIÓN CON SU CONOCIMIENTO PERSONAL**

<b>TABLA N 8</b>		
Materia relación	F	%
Si	19	95
No	1	5
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013)		

Un 95% de los encuestados aseguran que las materias que imparten tienen relación con su conocimiento personal; si consideramos el hecho de que en la TABLA N 10 en la que el 90% afirma que su título de tercer nivel es del ámbito educativo.

**Tabla N° 9 TIPO DE INSTITUCIÓN EN LA QUE LABORA.**

<b>TABLA N 9</b>		
<b>Tipo de institución</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Fiscal</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
<b>Fiscomisional</b>		<b>0</b>
<b>Municipal</b>		<b>0</b>
<b>Particular</b>		<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Unidad Educativa Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 100% de los docentes laboran en una institución fiscal, demostrando la experiencia en el Sistema Educativo de carácter público.

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

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

En la presente investigación se aplican los métodos descriptivo, analítico y sintético, estadístico y hermenéutico, para lo que se realizó un proceso de aplicación de instrumentos de recolección de datos tales como la observación y la encuesta, el procesamiento de los mismos para la validez y confiabilidad de los resultados, la lectura como medio para realizar el análisis y selección de aportes teóricos sobre gestión pedagógica y avance tecnológico en educación.

### 2.3.2 Métodos de investigación.

El método descriptivo facilitó la observación de los hechos, fenómenos y situaciones que se presentaron en el aula, así como también el estudio, análisis y descripción de la realidad presente por medio de la aplicación de diferentes técnicas de recolección de datos tales como las encuestas que se aplicaron a los maestros del bachillerato técnico del colegio Ambato con el fin de establecer el las necesidades de capacitación existente.

Se realizó la autoevaluación a la gestión del aprendizaje del docente, la evaluación a la desempeño por medio de la observación a la gestión del aprendizaje del docente por parte del investigador; así también la revisión documental, con el propósito describir los datos y las características de la población en estudio.

El método hermenéutico por su parte, coadyuvó a realizar un estudio previo de un extenso número de fuentes que ayudan a profundizar el conocimiento teórico con respecto de lo que es gestión pedagógica y formación docente, así como también a establecer su influencia en el proceso educativo, lo que facilitó el análisis de la información empírica a través del marco teórico, proceso que hizo posible la comprensión de los hechos, casos, ideas y fenómenos producidos y que facilitaron la síntesis una vez comprendido el fenómeno.

Otro de los métodos empleados es el estadístico, que fue aplicado con el fin de organizar y tabular los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los docentes de la institución educativa.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

### 2.4.1 Técnicas de investigación.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas:

**Lectura:** En el presente trabajo de investigación fue utilizada la lectura como medio para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión pedagógica y formación de docentes del bachillerato.

**Observación:** En el proyecto investigativo fue empleada la observación como una técnica de recolección de datos. Se realizó la observación de la gestión de aprendizaje del docente por parte del investigador lo que permitió obtener información para de esta manera construir

un diagnóstico sobre el desempeño del docente en el aula con el fin de analizar su práctica pedagógica.

**Encuesta:** Esta técnica fue aplicada a profesores del plantel educativo en cuestión, lo que permitió realizar la recolección de la información de campo, la misma que fue respaldada en cuestionarios de preguntas concretas escritas para ser respondidas en forma inmediata. Las encuestas aplicadas fueron a cerca de información personal y profesional sobre todo de la necesidad de formación y capacitación pedagógica.

Una vez recogida la información la encuesta permitió su tabulación, interpretación y análisis de forma rápida de los datos recopilados, que servirán para obtener información sobre las variables de la gestión pedagógica y formación de docentes del bachillerato.

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

Para la recolección de datos de este proyecto se utilizó la encuesta la cual está dividida en seis partes la primera obtiene información sobre la institución, la segunda provee información general del investigado, la tercera parte recoge datos sobre la formación docente, la cuarta etapa se refiere a los curso y capacitaciones que han tenido los docentes, la quinta nos permite conocer sobre la relación del docente con la institución educativa finalmente la sexta recoge datos sobre la práctica pedagógica del docente. El objetivo de esta encuesta fue conocer cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador, aplicada a todo el universo de docentes quienes laboran en el Bachillerato Técnico del Colegio Nacional Ambato.

### **2.5 Recursos**

#### **2.5.1 Talento Humano.**

La presente investigación tuvo la participación del señor Rector quien dio el permiso y las facilidades para la investigación, además veinte compañeros del bachillerato técnico quienes desarrollaron la encuesta, la tutora de tesis y la investigadora.

### 2.5.2 Materiales.

Para el desarrollo de esta investigación se cuenta con los siguientes recursos materiales: fotocopias, encuestas, fichas de observación, cámara fotográfica, vehículo para la movilización, anexos para la investigación y tabulación de datos, computador, entre otros.

### 2.5.3 Económicos.

Los recursos económicos empleados en el presente proyecto investigativo fueron asumidos por la investigadora, producido por copias para la encuesta, internet para las investigaciones, carteles explicativos e impresiones y anillados para la revisión tutorial.

N°	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1	Copias para la encuesta	\$0,02	\$2,00
2	Internet	\$0,80	\$10,00
3	Artículos de papelería	\$0,25	\$5,00
4	Cartel explicativo	\$10	\$20
5	Impresiones	\$0,15	\$75
6	Anillados	\$1	\$10
TOTAL			\$122

## 2.6 Procedimiento

En primer lugar para el desarrollo del propósito investigativo se recibió la autorización del tema propuesto a investigar enviado por la Universidad técnica Particular de Loja. Después se presentó la solicitud al señor rector del Colegio Nacional Ambato para la aplicación del proyecto. Entonces se consultó y analizo diversos tipos de información en el desarrollo del marco teórico; lo cual permitió tener una idea muy amplia de lo que se pretende investigar (Necesidades de formación docente).

Luego se preparó previamente el cuestionario para aplicar la encuesta a los docentes que laboran en el Bachillerato técnico del plantel. Una vez adquirido los permisos necesarios se procedió a la aplicación de la encuesta para la recolección de datos. Se aplicó las encuestas a 20 maestros quienes trabajan en el Bachillerato Técnico. El colegio Nacional Ambato

cuenta con los dos bachilleratos en Ciencias y Técnico. Pero se tomó el universo de maestros del Bachillerato Técnico quienes laboran en la sección matutina.

Luego se procedió a registrar los resultados obtenidos en las encuestas en tablas estadísticas y se realizó su interpretación para el análisis respectivo. Posteriormente se determinó que los maestros necesitan perfeccionamiento docente en las áreas de: Pedagogía Educativa, Métodos y Recursos Didácticos.

Con la finalidad de cubrir las necesidades de los docentes investigados se planteó el desarrollo del curso; “La tecnología audiovisual, un gran aliado de los docentes”, el mismo que augura una acogida de la mayoría de los maestros.

Finalmente se procedió a la redacción del informe final de trabajo de fin de maestría

.

### **CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

### 3.1 Necesidades Formativas

El análisis de las necesidades formativas se realizará en tres partes, la primera sobre la formación docente, en tanto a la titulación que posee; y la segunda sobre los cursos y capacitaciones en las que han participado los docentes; y, una tercera parte, que referirá a la motivación del docente para continuar capacitándose y la temática que consideran necesaria.

**Tabla N° 10 NIVEL MÁS ALTO DE FORMACIÓN**

<b>TABLA N 10</b>		
Formación	F	%
Bachillerato	1	5
Nivel Técnico	1	5
Lic. Ing (3er Nivel)	13	65
Especialista	1	5
Maestría	4	20
Ph. D	0	0
Otro	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

La institución estudiada cuenta con un cuerpo docente conformado en un 90% por docentes con títulos de tercer o mayor nivel, siendo apenas un 10% de nivel menor al tercero, siendo en la muestra un bachiller (5%) y un técnico (5%). Resaltando así que el nivel de formación

profesional de los docentes es alto. Sin embargo, esto no garantiza la aplicación de técnicas metodológicas adecuadas en el aula que aseguren el logro de los objetivos educativos propuestos.

Rosemberg (2011) manifiesta que el papel docente implica una nueva identidad y profesionalidad, ya que debe adaptarse a los cambios experimentados en el ámbito social, económico, político, cultural e incluso a nivel de la vida privada de las personas, junto con las nuevas características de los niños y adolescentes, por lo que debe redefinir su rol; él es la clave de transformación en la educación, renovador de los modelos de enseñanza, es el motivador, ejecutor, y mediadores de lo planificado , protagonista activo y reflexivo de la transformación.

Para cubrir esta necesidad de mejoramiento y evolución de la educación requerida por la LOEI desde el año 2012 que entró en vigencia, los maestros deben buscar un mecanismo urgente que les permita cubrir las necesidades formativas y brindar un servicio óptimo a sus estudiantes y por ende a la sociedad.

**Tabla N° 11 LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER UN TÍTULO DE CUARTO NIVEL**

<b>TABLA N 11</b>		
Seguir formación	F	%
Si	13	65
No	4	20
No contesta	3	15
TOTAL	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

La titulación de cuarto nivel en la institución es una minoría, con un 25%, de ellos, la totalidad están en el ámbito educativo. Aunque la mayoría de los docentes encuestados no poseen un título de cuarto nivel, la mayoría de ellos, un 65%, se siente atraído por seguir un programa de formación para obtener este nivel de titulación.

Salanova (2012) menciona que desde que la educación pertenece a la especie humana, está creciendo continuamente en complejidad, necesita de profesionales que completasen la acción formativa que sobre éste ejerce la sociedad, especialmente la familia, el profesor ha ocupado un puesto fundamental en todo proceso educativo que nadie discute, ni siquiera en una época tan altamente tecnificada como la de nuestro tiempo, en la que las máquinas desplazan a las personas la ejecución de numerosas tareas que en otros momentos sólo ellas podían realizar.

Lamentablemente todavía no se puede acceder a una maestría en la especialidad. Las maestrías que se ofertan hasta el momento son de diferentes campos. Asimismo el alto costo que implica el tomar una educación formal de maestría es sumamente alto, lo cual no justifica la inversión con el sueldo que un maestro con un título de cuarto nivel percibe por ser relativamente bajo.

**Tabla N° 12 PARA USTED ES IMPORTANTE CAPACITARSE EN TEMAS EDUCATIVOS**

<b>TABLA N 12</b>		
Importante capacitarse	F	%
Si	20	100
No	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

La totalidad de encuestados; es decir el 100% está consciente de la necesidad de preparación en el ámbito no solo en educativo.

Según Godemann (2007) adicionalmente, las características del mundo contemporáneo demandan formas específicas de aprendizaje. Primeramente, es necesario que el aprendizaje sea interdisciplinario. Para ello se requiere que la organización de los contenidos que se abordarán no sea un listado de temas sin relación alguna entre sí, sino que tenga coherencia al interior de la propia asignatura o área científica –en relación con los demás contenidos y procedimientos de la propia asignatura–, y que muestre las relaciones con las demás asignaturas.

La docencia requiere conocer diferentes temas desde los aspectos psicológicos hasta los aspectos sociales, lo que le hace una ciencia muy amplia y controversial por diferentes variables de personalidad en el aula, es por eso que los docentes requieren en su totalidad involucrarse en temas educativos.

**Tabla N° 14 LA FORMA EN QUE LE GUSTARÍA RECIBIR LA CAPACITACIÓN**

<b>TABLA N 14</b>		
Recibir capacitación	F	%
Presencial	4	20
Semipresencial	4	20
A distancia	2	10
Virtual/ Vía internet	9	45
No contesta	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Apenas el 20% considera la opción presencial, otro 20% elige la opción semi-presencial, el 10% eligen la opción a distancia; esto responde a la disposición de tiempo en el desempeño de sus labores; sin embargo, es un 45% que opta por una opción no convencional de

formación que es un curso virtual o vía internet; independientemente del dominio en el uso de las herramientas virtuales. Por otro lado se nota que la modalidad presencial y a distancia tiene menos preferencia; tal vez por la falta de disponibilidad de tiempo. Desde que la LOEI entro en vigencia en el año 2012, los maestros deben trabajar ocho horas continuas, lo cual ha mermado la inversión de tiempo en la educación formal presencial. (LOEI, 2012).

Sin duda que el avance de la tecnología ha promovido cambios en la capacitación docente, promoviendo ahorro de tiempo, dinero y espacio además de ser más motivacional, razones que dirigen a los docentes a conocer más sobre el uso del internet y aplicarlos en las capacitaciones, que en su mayoría piden que sea semi-presencial.

**Tabla N° 15 EN QUE HORARIO PREFERIRÍA LA CAPACITACIÓN**

<b>TABLA N 15</b>		
Horario de capacitación	F	%
Lunes a Viernes	4	20
Fines de semana	4	20
No contesta	12	60
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Se puede observar que el 60% de los profesores encuestados no se define por algún horario para tomar una capacitación, tal vez porque aún no se han acoplado a la nueva jornada de trabajo. Sin embargo, esto contrasta con los resultados de la tabla No. 12 donde el 100% de profesores manifiestan la importancia de tomar cursos de perfeccionamiento docente. Además en la tabla No. 14 el 45% de encuestados hace notar la modalidad virtual o vía internet como alternativa para tomar la capacitación. Por otro lado la opción entre semana coincide en el 20% con el de fin de semana.

Según el artículo 112 de la (LOEI, et. al., 2012) el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa

Los docentes quienes participan en los cursos Sí-Profe pueden hacer uso del 40 % de las horas laborables lo cual está destinado exclusivamente a la capacitación docente Sí-Profe. Este tiempo no puede ser destinado a ninguna otra actividad; es decir que si usted no está capacitándose, no puede utilizar estas horas con otros fines ajenos a su labor docente.

Se deduce entonces, que los maestros no pueden utilizar el tiempo de su jornada laboral en otro tipo de capacitación que no sea la antes mencionada. Esto se considera como un limitante para que los docentes puedan tomar otra capacitación entre semana por más necesaria y urgente que sea.

**Tabla N° 16 TEMÁTICAS EN LAS QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE**

<b>TABLA N 16</b>		
Temas para capacitarse	F	%
Pedagogía educativa	7	35
Teorías del aprendizaje	0	0
Valores y educación	0	0
Gerencia/Gestión educativa	1	5
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	5	25
Diseño y planificación curricular	2	10
Evaluación del aprendizaje	1	5
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	3	15
Formación en temas de mi especialidad	0	0

Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	1	5
Diseño seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

De entre las temáticas propuestas en la encuesta, las favoritas son concomitantes al análisis de la formación que se presenta posteriormente y ratificados en gran medida. La pedagogía educativa (35%), métodos y recursos didácticos (25%), diseño y planificación curricular (10%) y evaluación del aprendizaje 5%. Sin embargo, es apenas 5% quienes hablan de nuevas tecnologías aplicadas a la educación, e igual 5% que habla de gerencia o gestión educativa, aunque el análisis de la TABLA No. 23 habla de mayor urgencia.

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) realiza diversas acciones que buscan: Afianzar la calidad del sistema educativo. Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación. Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa. LOEI, (2012).

El Ministerio de Educación oferta cursos de capacitación para mejoramiento docente en distintas disciplinas. Sin embargo si esta capacitación no cubre con las necesidades reales y de contexto de la mayoría de los docentes. Por tal razón los maestros encuestados han manifestado la necesidad de formación en Pedagogía y el uso de métodos y recursos didácticos.

**Tabla N° 17 LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN PARA QUE NO PUEDA CAPACITARSE**

<b>TABLA N 17</b>		
Obstáculos	F	%
Falta de tiempo	15	75
Altos Costos	1	5
Falta de información	2	10
Falta de Apoyo	1	5
Falta de Temas	1	5
No es de su interés	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Un 75% coincide en que la falta de tiempo es el principal obstáculo para la capacitación; mientras que apenas el 5% manifiesta que el capital económico es el limitante. Es decir que la motivación por mejorar profesionalmente es más importante que el gasto económico. Un 10% asegura que no tomaría una capacitación por no acceder a la información pertinente. Si

Ministerio de Educación en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2012) en su artículo 117 se establece una jornada laboral obligatoria de ocho horas diarias, para todos los docentes del sistema educativo fiscal, que pone a estos profesionales en condiciones comparables con los demás servidores públicos del país. Dentro de las cuarenta horas semanales, los docentes deben cumplir treinta horas pedagógicas y utilizar el tiempo restante hasta cumplir con la jornada laboral obligatoria en actividades complementarias

Los maestros(as) tienen deseo de superarse continuamente como se observa en los resultados obtenidos de la encuesta; pero el aumento de las horas de trabajo ha producido una falta de motivación que les hace pensar que la falta de tiempo es un obstáculo para su

formación. Lo cual parece irse superando ya que hay 85 horas<sup>1</sup> aproximadamente de cursos en los últimos dos años, lo cual implicaría una mayor predisposición a perfeccionarse.

**Tabla N° 18 LOS MOTIVOS POR LOS QUE CONSIDERA SE IMPARTEN LOS CURSOS O CAPACITACIONES**

<b>TABLA N 18</b>		
Motivo	F	%
Aparición de nuevas tecnologías	9	45
Falta de cualificación profesional	0	0
Necesidad de capacitación	8	40
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Requerimientos personales	3	15
Otros	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

La consideración de los encuestados como motivos para impartir cursos refieren mayormente a la aparición de nuevas tecnologías (45%), esto complementa la necesidad de formación en lo referente a la actualización tecnológica (ver análisis de tablas 12 y 23; la motivación y el reconocimiento de una palpable motivación harán exitosa la formación en este ámbito. Pues la tecnología de la información es considerada como la herramienta que permite una redefinición radical del funcionamiento de la sociedad. Gonzáles (2009).

<sup>1</sup> Esta cifra resulta al promediar el total de horas aproximadas de cursos de 1700 para el número de los encuestados.

Los requerimientos personales (15%), es el índice menor, posiblemente se deba a que los requerimientos personales pueden ir en el desempeño de labores extras, como las funciones administrativas, que no son necesidades de todos los docentes.

La necesidad de formación (40%) es signo del reconocimiento de los encuestados sobre la dinámica y avance acelerado de la ciencia, la tecnología y la técnica; es por esto que la necesidad de una formación permanente y continuada es imperiosa.

**Tabla N°19 LOS MOTIVOS POR LOS QUE USTED ASISTE A UN CURSO**

<b>TABLA N 19</b>		
Motivo	F	%
Relación de curso	11	55
Prestigio del ponente	4	20
Obligatoriedad de asistencia	0	0
Favorecen ascenso profesional	3	15
Lugar donde se realizó el evento	0	0
Me gusta capacitarse	2	10
Otros	0	0
No contesta	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Para los docentes encuestados el estímulo más fuerte para asistir a un curso es la relación de éste con la actividad docente (55%), este dato aporta significativamente en las posibilidades de diseño de cursos para docentes, a mayor relación se encuentre con la actividad docente, mayor será la aceptación del curso.

El prestigio del ponente (20%) es también uno de los elementos que incrementarían el nivel de aceptación del curso. El ascenso profesional (15%) y el gusto por capacitarse (10%) complementan la gama de gestores de asistencia a cursos y capacitaciones.

Lo que se relaciona con los aportes de Colén y López (Alonso et al, 2001), quienes sostienen que, se puede hablar de tipos de necesidades de formación permanente del profesorado según de donde surjan:

1. Necesidades del profesorado. El docente está interesado en actualizar o profundizar conocimientos de su propia área disciplinar de los cambios curriculares producidos en el sistema, o para manejar situaciones problemáticas que puedan surgir en el aula. Estas demandas que generan sus propios intereses pueden ser individuales o de equipos docentes o de todo el claustro de la institución.
2. Necesidades del sistema, es decir, que se derivan del propio sistema educativo (por ejemplo, la implantación de una reforma). Aquí se engloban aquellas necesidades que se observan o se requieren desde fuera de los centros aunque no necesariamente son compartidas por los profesores.
3. Carencias o necesidades que se plantean en un centro educativo, como el introducir una metodología o nuevas tecnologías, formular criterios y estrategias para atender la diversidad, etc.

Según los autores, independientemente del origen, estos tipos de necesidades son indisociables pues, en la práctica, se interrelacionan mutuamente.

El presente dato obtenido aporta significativamente en las posibilidades de diseño de cursos para docentes, a mayor relación se encuentre con la actividad docente, mayor será la aceptación del curso. El ascenso profesional y el gusto por capacitarse complementan la gama de gestores de asistencia a cursos y capacitaciones.

## **3.2 Análisis de la formación**

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

**Tabla N° 20 TITULACIÓN DE PREGRADO EN ÁMBITO EDUCATIVO**

<b>TABLA N 20</b>		
Ámbito educativo	F	%
Licenciado	16	80
Doctor en educación	1	5
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otro	1	5
No contesta	2	10
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 80% de los investigados poseen título de licenciados, mientras que apenas el 1% posee un título de doctor en educación. Los requisitos para protestar por el cargo de profesor en las instituciones educativas de hace tres décadas atrás exigían un título de tercer nivel obtenido en cualquiera de las universidades del país, lo que produjo el ingreso y aceptación de los mismos, tal como se muestra en la encuesta realizada; pero a lo largo de la última década se ha producido un aumento de la información sobre aspectos pedagógicos.

El Ministerio de Educación en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2012) en su artículo 117 se establece que dentro de las cuarenta horas semanales, los docentes deben cumplir treinta horas pedagógicas y utilizar el tiempo restante hasta cumplir con la jornada laboral obligatoria en actividades complementarias, tales como planificar actividades educativas, realizar reuniones con los demás docentes de su área. Además, revisar tareas estudiantiles y evaluarlas, atender a los padres de familia de los estudiantes, realizar actividades de recuperación o tutorías para estudiantes que lo necesiten y asistir a cursos de capacitación que permitan mejorar su evaluación.

Esta reforma ha influenciado en el deseo de los docentes de optar por una educación a nivel superior de cuarto nivel como es la maestría. Pues al terminar su jornada laboral el docente apenas tiene tiempo para su familia e intereses personal. Pues penosamente en su casa continua preparando clases e investigando nueva información para su trabajo docente.

Tabla N° 21 TITULACIÓN DE PREGRADO EN OTRAS PROFESIONES

TABLA N 21		
Profesiones	F	%
Ingeniero	3	15
Arquitecto	0	0
Contador	1	5
Abogado	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otra	0	0
No contesta	16	80
TOTAL	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Como se aprecia en la tabla de resultados el 80% encuestados revela que no posee títulos en otras áreas de estudio, excepto por un contador (5%) y tres ingenieros (15%). Con la ley de educación que existía hace 10 años permitía el ingreso de profesores con otros títulos por la exigencia del currículo del bachillerato con contenidos que solo tenían los profesionales en otras áreas, es así que vemos en la institución un rezago de los mismos en una mínima proporción. Así como lo facultaba en Art. 52 del capítulo I del Magisterio Nacional de la Ley de educación N°. 127 del 15 de abril de 1983 Que dice “El Magisterio Nacional está formado por los profesionales de la educación **y por aquellos que cumplan labores docentes o que desempeñen funciones técnico-administrativas especializadas en el sistema educamtivo**”. Lo cual es algo controversial ya que no era necesario conocer sobre aspectos pedagógicos y didácticos para ejercer la profesión.

**Tabla N° 22: POSEE TITULACIÓN DE POSTGRADO, CUARTO NIVEL**

<b>TABLA N 22</b>		
Posgrado	F	%
Ámbito Educativo	5	25
Otra	0	5
No contesta	15	75
TOTAL	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 75% de los maestros no dan respuesta a este ítem, ya que no poseen ningún título de cuarto nivel, lo cual se puede deducirse en base a la tabla No. 20 (el 80% posee licenciatura). Por otra parte el 25% restante afirma tener titulación de cuarto nivel en el ámbito educativo. Tal vez, esto se deba al proceso de transición ideológica en que se encuentra la educación Ecuatoriana y hace que existan muchas falencias en cuanto a la aplicación de un “modelo pedagógico”. Por otro lado las secuelas y de una filosofía tradicional que han quedado en ciertos compañeros docentes han hecho que existan limitantes en el desarrollo de habilidades y actitudes de los estudiantes; de igual forma los docentes que supuestamente han cambiado de paradigma y llegan a un extremo negativo teniendo como consecuencia el facilismo y la mediocridad. Torres (2000).

El postgrado es una fase de conocimientos muy promocionado en años anteriores en diferentes temas del ámbito educativo, lo cual fue aprovechado por varios profesionales de la educación que en la encuesta son minoría. Hace poco tiempo se han ido suspendiendo este tipo de titulación en las universidades por razones técnicas. Como en una encuesta anterior el deseo de superación está vigente pero factores como tiempo y dinero influyen en la obtención del mismo.

Tabla N° 23 DE LA PERSONA

TABLA N 23 (a)												
Item	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	2	10	13	65	5	25	20	100
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	0	0	1	5	15	75	4	20	20	100
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano	1	5	0	0	1	5	14	70	4	20	20	100
Analiza los factores que condicionan la calidad de enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	4	20	12	60	4	20	20	100
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	2	10	5	25	10	50	3	15	20	100
Conoce del tipo de liderazgo ejercido por los directivos	0	0	0	0	7	35	11	55	2	10	20	100
Conoce las herramientas utilizados por los directivos para planificar actividades	0	0	4	20	8	40	5	25	3	15	20	100
Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	1	5	4	20	11	55	4	20	20	100
Conoce técnicas básica para la investigación en el aula	0	0	1	5	2	10	10	50	7	35	20	100
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	0	0	0	0	4	20	10	50	6	30	20	100
Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda	0	0	0	0	4	20	7	35	9	45	20	100
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	3	15	13	65	4	20	20	100
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	5	6	30	12	60	1	5	20	100
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos	1	5	2	10	5	25	9	45	3	15	20	100
Conoce la incidencia de la interacción profesor alumno en comunicación didáctica	0	0	0	0	6	30	6	30	8	40	20	100
		0,67		3,67		20,67		52,67		22,33		
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.												
Elaborado: Toalombo M. (2013).												

Este primer bloque de análisis en lo que se refiere a la práctica pedagógica encierra los elementos tocantes al conocimiento de la persona sobre su pertenencia a la institución, la relación en el ámbito laboral y la relación con los estudiantes, de ahí que se ha optado por

denominarlo de la persona. La mayoría de los ítems (52,67%) han sido calificados con un 4, lo cual refiere a que el nivel de conocimiento es muy bueno, pero se reconoce a la vez que no es totalmente excelente.

La presencia de marcadores más elevados, especialmente en lo referente a las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente (45% en calificación 5) habla del nivel de actualización tecnológica de los docentes. Como diría Imbernon (2000) la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante. Sin embargo, aunque es un marcador muy elevado con respecto a los otros ítems no deja de ser preocupantemente bajo, en pleno siglo XXI saber que no es ni la mitad del cuerpo docente quienes admiten conocer bastante bien la informática; he aquí una de **las necesidades urgentes de la formación, la actualización tecnológica y las posibilidades de aplicación en la tarea educativa.**

Es decir que una formación profesional consciente explota todas las potencialidades que posee la persona y orienta su actuación durante su ejercicio profesional, con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en diversos escenarios integrando conocimientos, habilidades, valores, expresados en su desempeño profesional con eficiencia, de una manera ética y con compromiso social. (González R. , 2008).

El índice de conocimiento sobre las herramientas que utilizan los directivos en la planificación de actividades (15% en calificación 5), junto a un índice similar de conocimiento del tipo de liderazgo ejercido por los directivos (10% en calificación 5), infiere que los docentes no reconocen con facilidad el tipo de liderazgo y las herramientas que se utilizan en la planificación de actividades (sería absurdo pensar que no hay liderazgo o que no se utiliza algún tipo de herramienta de planificación), esto lleva a la consecuente **necesidad de formación en este ámbito de la gerencia administrativa y de capital humano, lo cual ayudaría en gran manera a mejorar el conocimiento y el análisis de los elementos organizacionales del bachillerato y de los factores operacionales de la institución.** Incluso esto generaría docentes más propositivos para el desarrollo y mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. El docente debe dominar la didáctica y pedagogía en el aula pero lo más importante y urgente es el saber usar las herramientas tecnológicas.

### **3.2.2 La organización y la formación.**

**Tabla N° 24 EL CURSO SE HIZO CON EL AUSPICIO DE...**

<b>TABLA N 24</b>		
Auspicia curso	F	%
Gobierno	12	60
La institución	1	5
Beca	0	0
Por cuenta propia	3	15
No contesta	4	20
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 60% de encuestados reconoce que el gobierno nacional ha auspiciado los cursos de mejoramiento y perfeccionamiento docente. En contraste con el 5% quienes dicen que la institución apoya su capacitación. Finalmente solo el 15% ha costeado sus cursos.

El Ministerio de Educación (2013) nos da a conocer que la educación por extensión, educación continuada, educación continua o formación continua son términos que comprenden un espectro de actividades y programas de aprendizaje teórico y práctico que se realiza después de la formación obligatoria o reglada (ya sea de educación secundaria, del bachillerato, la formación profesional o de la Universidad) y que puede extenderse durante toda la vida.

La capacitación ha sido un eje fundamental de los gobiernos con respecto a la educación, la promoción de temas de estudio ha sido un análisis por parte del Ministerio de Educación y por instituciones particulares, temas que han sido propuestos a los docentes los cuales han escogido la mejor opción para mejorar su nivel, como podemos ver la mayoría se ha ido por la capacitación pública por razones económicas dejando un pequeño porcentaje por capacitación privada que exige la salida de recursos económicos.

Tabla N° 25: DE LA ORGANIZACIÓN Y FORMACION

TABLA N 25 (b)													
Item	1		2		3		4		5		TOTAL		
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
La formación que tengo en TIC	0	0	0	0	2	10	7	35	11	55	20	100	
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	4	20	13	65	3	15	20	100	
La formación que recibe es la adecuada para trabajar con los estudiantes	0	0	1	5	6	30	9	45	4	20	20	100	
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos	0	0	4	20	5	25	7	35	4	20	20	100	
La expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan	0	0	0	0	3	15	10	50	7	35	20	100	
Cuando se presentan problemas con los estudiantes, me es fácil comprender	0	0	0	0	4	20	10	50	6	30	20	100	
La formación profesional me permite orientar el aprendizaje	0	0	0	0	6	30	7	35	7	35	20	100	
La planificación toma en cuenta las experiencias y conocimientos adquiridos	0	0	0	0	2	10	15	75	3	15	20	100	
El proceso evaluativo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	3	15	8	40	9	45	20	100	
Evalúo las destrezas con criterios de desempeño propuestas en mis	0	0	1	5	2	10	9	45	8	40	20	100	

asignaturas													
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	2	10	4	20	8	40	6	30	20	100	
La planificación esta acuerde con requerimientos de una educación especial	0	0	1	5	3	15	9	45	7	35	20	100	
Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	0	0	3	15	5	25	12	60	20	100	
El trabajo docente promueve para que los estudiantes sean creadores de su aprendizaje	0	0	0	0	6	30	10	50	4	20	20	100	
Describe las funciones y tareas del profesor del aula	0	0	0	0	2	10	8	40	10	50	20	100	
		0,0		3		18,33		45		33,67			
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.													
Elaborado: Toalombo M. (2013).													

Esta segunda clasificación denominada de la organización y formación toma como constante el trabajo docente en lo referente a la planificación orientada al aprendizaje, es la preparación organizada de los conocimientos a impartir. El mayor índice porcentual se encuentra en el rango de calificación 4 (45%), pero a diferencia del cuadro anterior, se observa un incremento en el índice porcentual de calificación 5 (33,67), esto permite entender que este ámbito de la docencia es mejor dominado que el anterior.

La necesidad de organización y formación tienen su origen en la opinión expresada por la población potencialmente destinataria de una acción formativa: miembros de un pequeño grupo o la población joven desempleada. Implícitas: en el caso de las asociaciones, grupos o colectivos se refieren a la interpretación que hacen de las carencias o discrepancias que tienen como organización y que puede solucionarse a través de un proceso formativo. Ford y Kraiger (1995) y Barranza (2004).

El bajo marcador en lo que se refiere a identificar los problemas de los estudiantes (15% en calificación 5), junto al índice bajo del cuadro anterior sobre el ítem de conocer los aspectos relacionados a la psicología del estudiante (5% en calificación 5), además del bajo porcentual en el ítem sobre identificar a estudiantes con necesidades especiales (30% en calificación 5). Desde el punto de vista biopsicológico, la educación tiene por finalidad llevar al individuo a realizar su personalidad, teniendo presente sus posibilidades intrínsecas. Luego, la educación pasa a ser el proceso que tiene por finalidad actualizar todas las virtualidades del individuo, en un trabajo que consiste en extraer desde el propio individuo lo que hereditariamente trae consigo. (DURKHEIM, 1975: 53 en Aguilar y Sotos, 2012).

De este análisis se puede inferir la necesidad imperiosa de formación en lo referente a psicología de la personalidad, para comprender al estudiante conforme a los cambios propios de la edad y también a los rasgos de su personalidad.

El indicador un poco más elevado de comprensión y ayuda en la solución de problemas (30% en calificación 5 y 60% en 4) resalta la calidad humana de los docentes en la institución. Carral (2013) concibe a los valores como una virtud fundamental para la práctica educativa democrática. Es darse por completo a la vida y no a la muerte como se entrega, libremente. Y es la entrega a la alegría de vivir, sin esconder la existencia de razones para la tristeza en esta vida, lo que prepara para estimular y luchar por la alegría en la escuela. Se puede, pues, afirmar que la meta educativa en el siglo XXI, no sólo ha de estar orientada hacia la universalidad y la calidad, sino sobre todo, a la humanización, a la formación del espíritu humanista.

Es decir, que la educación (y la escuela) se constituyan en procesos o espacios en los que se piensa, se actúa, se crea, se habla, se ama, en los que apasionadamente se le dice sí a la vida. Sin olvidar, claro está, los derechos a la libertad docente, a mejores condiciones de trabajo pedagógico, a un tiempo libre remunerado para dedicarse a su permanente capacitación, a tener el deber de ser serios y coherentes.

En lo referente a la labor de planificación y los procesos de evaluación se observan índices mayores al 85% en calificaciones 4 y 5, esto da a notar un gran desarrollo en estas destrezas de los docentes. La formación pedagógica del profesorado se sostiene en la noción misma de cambio: cambio de perspectiva y tiempo, cambio de los alumnos, cambio del profesorado y de las instituciones de educación superior, sobre todo en el hecho de que la formación no sólo sirve para estar actualizado; sino que es un elemento intrínseco en las profesiones para poder interpretar, comprender ese cambio constante (Imbernón, 2000).

Posiblemente una **formación en métodos y procesos de planificación curricular** mejore más aun estos índices ya altos.

**Tabla N° 26 TIPO DE BACHILLERATO QUE OFRECE LA INSTITUCIÓN**

<b>TABLA N 26</b>		
Tipo de bachillerato	F	%
Bachillerato en ciencias	2	10
Bachillerato técnico	18	90
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Se puede evidenciar que el 90% de encuestados asevera que el colegio oferta Bachillerato Técnico y apenas el 2% dicen que oferta bachillerato en ciencias. Esto es porque el colegio tiene las dos especialidades pero la investigación se la aplicado solamente al bachillerato técnico.

El colegio Ambato al ver las necesidades de las empresas que iban apareciendo, decidió promocionar el Bachillerato Técnico en Contabilidad e Informática el mismo que ha tenido gran aceptación por las estudiantes por el nivel académico y perfil de salida que ofrecen, algunas bachilleres ya laboran con los conocimientos impartidos en la institución. Sin embargo, hoy en día este bachillerato ha venido a decaer por la gran demanda de bachilleres en esta especialidad.

Con la reforma del bachillerato General Unificado (BGU) los estudiantes que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido. Ministerio de Educación, (LOEI, 2012).

El nuevo Bachillerato busca romper con el esquema anterior. Es una formación que apunta a la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. El aprendizaje, bajo esta

visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

Para cubrir esta demanda de innovaciones en la educación los maestros deben mejorar el "saber conocer" para luego "saber hacer" y finalmente "saber ser". Solo entonces podrán transmitir, compartir e incentivar en sus estudiantes estos cambios globales para insertarse en la sociedad como un ente crítico y propositivo.

**Tabla N° 27 FIGURA PROFESIONAL DEL BACHILLERATO QUE OFRECE**

<b>TABLA N 27</b>		
Figura profesional	F	%
Contabilidad	12	60
No contesta	8	40
<b>TOTAL</b>	20	100
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Se demuestra que el 60% de docentes alega que la figura de bachillerato que ofrece la institución es de Contabilidad, mientras que el 40% no contesta.

El colegio en el que se aplica esta investigación es fiscal y posee el bachillerato en técnico en Comercio y Administración con especialización en Contabilidad e Informática. Especialidad de gran interés por la comunidad educativa para el manejo de la contabilidad y microempresas. A fin de alcanzar los objetivos propuestos en el nuevo modelo de Bachillerato, es necesario también realizar un cambio de concepción pedagógica. En muchas ocasiones, la enseñanza en el Bachillerato y en otros niveles se hace con una visión "bancaria" de la educación, en la que el docente es la persona que está en posesión del "conocimiento" y lo transmite a sus estudiantes.

En este contexto, el deber del estudiante es recibir la información ofrecida por el docente o el libro de texto, recordarla y ser capaz de demostrar que la recuerda. El nuevo Bachillerato busca romper con ese esquema y propone una formación que apunta a la adquisición de

conocimientos, habilidades y actitudes (LOEI,2012). El aprendizaje, bajo esta visión, debe ser duradero, útil, formador de la personalidad de los estudiantes y aplicable a su vida cotidiana.

### 3.2.3 La tarea educativa.

Tabla N° 28: TAREA EDUCATIVA

TABLA N 28 (c)												
Item	1		2		3		4		5		TOTAL	
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los estudiantes	0	0	1	5	1	5	4	20	14	70	20	100
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0	1	5	3	15	5	25	11	55	20	100
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	4	20	6	30	10	50	20	100
Aplica técnicas para ofrecer asesoría a los estudiantes	0	0	1	5	5	25	11	55	3	15	20	100
Analiza la estructura organizativa institucional	1	5	3	15	8	40	7	35	1	5	20	100
Diseña planes de mejora de su propia práctica docente	0	0	0	0	2	10	14	70	4	20	20	100
Diseña y aplica técnica didácticas para las enseñanzas o prácticas de laboratorio	0	0	1	5	4	20	4	20	11	55	20	100
Diseña instrumentos para la auto evaluación de la práctica docente	1	5	2	10	5	25	6	30	6	30	20	100

Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	5	25	7	35	8	40	20	100
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	3	15	8	40	9	45	20	100
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos	0	0	1	5	3	15	8	40	8	40	20	100
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante	0	0	0	0	5	25	10	50	5	25	20	100
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo	0	0	1	5	3	15	11	55	5	25	20	100
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	3	15	7	35	10	50	20	100
		0,71		3,93		19,29		38,57		37,5		
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.												
Elaborado: Toalombo M. (2013).												

Esta tercera clasificación de la práctica pedagógica mantienen como denominador común que los ítems refieren a la práctica docente como tal, es decir, a lo que se hace en la labor educativa propiamente dicha, es por esto que se decidió el nombre de tarea educativa. El índice porcentual mayor sigue siendo el rango de calificación 4 (38,57%), apenas menor es el rango de calificación 5 (37,5%), la variante que se observa es el incremento de la calificación 3 (19,29) y de las notas menores, esta repartición extensa de los puntos porcentuales muestran que este ámbito de la práctica docente no se domina con excelencia y calidad aceptables como los anteriores, se nota además que son ciertos aspectos puntuales los que tienen calificaciones muy bajas.

El análisis de la estructura organizativa de la institución es el índice más bajo (5% en calificación 5 y 35% en calificación 4) lo cual da a notar que los docentes no la consideran

importante e influyente en los procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cual hace pensar si los docentes consideran práctica pedagógica únicamente al universo interno del aula y no a la tarea educativa fuera del aula. Posiblemente esto explique por qué en la división anterior se mira mayor calificación, siendo que es el trabajo necesario para preparar e impartir materia. Esto se refuerza con el hecho de que el ítem referente al análisis del clima organizativo de la institución también tiene calificaciones bajas (15% en calificación 5 y 50% en calificación 4). También se infiere que en el campo laboral del docente se valora y analiza más el clima organizacional, la relación entre los docentes, antes que la estructura organizacional, la pertenencia y conocimiento de la institución.

Respecto a la impartición de la asignatura y de los procesos evaluativos tiene uno de los índices más altos de todo el cuadro, entre 80% y 90% en calificaciones de 4 y 5, en ítems sobre la elaboración de pruebas de evaluación de los alumnos, el uso de medios visuales en el aula, la aplicación de técnicas para asesoría de estudiantes.

La auto-evaluación y lo necesario para mejorar el desempeño del docente en el aula, la utilización de recursos didácticos, el uso de recursos del medio para alcanzar logros, el fortalecimiento de estrategias de comunicación y desarrollo, todo esto tiene una calificación mucho mayor que otros temas que se analizan en el apartado de la práctica pedagógica.

Dentro de los factores que influyen en el desempeño de los profesores, se encuentran los conocimientos y habilidades adquiridas durante el periodo de formación inicial, la labor desarrollada por los formadores, los incentivos a los que son sujetos y que influye en la motivación que tiene el profesor y que influye en su quehacer educativo, así como la posibilidad de ir creciendo y desarrollándose profesionalmente. (Ibañez, 2012).

Entonces si un docente tiene dificultades en su labor es por falta de desarrollo en sus bases, los cuales si no se dan una pronta capacitación van a acarrear problemas en los estudiantes, Un recurso primordial para llegar a los estudiantes es el material didáctico el cual se ve limitado por la no incorporación de la tecnología en el aula. Si hay inversión en el aula los conocimientos fluirán de acuerdo a las necesidades de estos tiempos.

### **3.3 Los cursos de formación**

**Tabla N°29 CANTIDAD DE CURSOS A LOS QUE HA ASISTIDO EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS**

<b>TABLA N 29</b>		
<b>Cursos asistidos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>1 _2</b>	<b>5</b>	<b>25</b>
<b>3 _4</b>	<b>10</b>	<b>50</b>
<b>5_6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Más de 7</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>No contesta</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

El 50% de investigados reportan que han tomado de 3-4 cursos en los dos últimos años, lo que se contrasta con el 5% quienes comenta haber tomado más de siete cursos. Por lo que se puede deducir la concientización, responsabilidad y motivación por mejorar profesionalmente.

Es bueno saber que la promoción de cursos ofertado por el gobierno Cursos Si-Profe (LOEI, 2012) ha tenido la aceptación de los profesores obteniendo la asistencia de entre 3 a 4 cursos en la mitad de los encuestados con una sumatoria total de horas aproximada de cursos de 1700 horas habla de la actitud positiva con respecto a la formación permanente de los docentes. Aunque los temas no sean trascendentales ayudan a la adquisición de conocimientos necesarios para el desarrollo docente.

**Tabla N° 30 HACE CUÁNTO TIEMPO REALIZÓ EL ÚLTIMO CURSO**

<b>TABLA N 30</b>		
<b>Último curso</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>0 _ 5 meses</b>	<b>8</b>	<b>40</b>
<b>6 _ 10 meses</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>11 _ 15 meses</b>	<b>6</b>	<b>30</b>
<b>16 _ 20 meses</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>21 _ 24 meses</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Los cursos realizados dan a conocer que un 40% lo ha venido realizando en los últimos cinco meses, lo que va acorde al dato de la cantidad de horas de curso (1700 horas), se puede aseverar que los docentes de la institución han dedicado bastante tiempo a capacitarse en curso promocionados por el gobierno. Apenas el 10% confirma que los cursos los realizo en los últimos 20 meses. Los maestros ecuatorianos pueden optar por diferentes cursos de capacitación para el mejoramiento profesional (LOEI, 2012). Los maestros quienes han tomado los cursos del programa Si-profe lo han hecho porque las autoridades del plantel los han inscrito en los mismos y otros por cuenta propia. Sin embargo, los cursos ofertados por el gobierno son de temáticas generales que no cumplen con las expectativas de los docentes.

**Tabla N° 31: ASPECTOS QUE CONSIDERA DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE UN CURSO**

<b>TABLA N 31</b>		
<b>Aspectos</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Teóricos</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Técnicos/Prácticos</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Ambos</b>	<b>17</b>	<b>85</b>
<b>No contesta</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Otro termómetro para la posible incidencia de un curso de formación docente son los aspectos a tratar en el curso, cubriendo aspectos teóricos y técnicos/prácticos (85%). Mientras el 5% no contesta. En un tiempo en que el impulso de un conocimiento englobante, no es raro que se busque cursos que cubran el mayor número de aspectos posibles. El desarrollo científico y técnico, la rápida mutabilidad del conocimiento, las nuevas actitudes sociales, los nuevos retos profesionales y el uso masivo de las tecnologías de información demandan nuevas formas de gestionar el conocimiento y nuevas estrategias para la enseñanza (Imbernón, 2008). Entonces se asegura que el entorno actual es muy competitivo, los retos, los cambios son tan rápidos y la necesidad de que el profesional se adapte a ellos es tan emergente como acelerados los cambios.

Con este análisis se descubren las principales motivaciones para participar de cursos y capacitaciones; y, la temática que los docentes quisieran cubrir con estos procesos de formación. Se puede decir que mientras los cursos ofrezcan temáticas relacionadas al ámbito educativo o de actualización tecnológica y su aplicación a la educación, y con horarios lo suficientemente flexibles para adaptarse a los tiempos disponibles por los docentes, serán bienvenidos y aceptados.

**Tabla N° 32 LA INSTITUCIÓN EN QUE LABORA HA PROCIADO CURSOS EN LOS ÚLTIMOS DOS AÑOS**

<b>TABLA N 32</b>		
<b>Propiciado</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>NO</b>	<b>17</b>	<b>85</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

La encuesta realizada a los docentes del colegio Ambato nos hace notar (85%) que el plantel no ha perfeccionado cursos los últimos años, lo que opaca la creatividad de los docentes con creatividad y con espíritu formador. Los docentes mencionan “El conocimiento se pierde en la misma institución del saber”.

Debido a que la capacitación docente está determinada por el Gobierno Nacional las instituciones educativas no han desarrollado cursos de capacitación, y si lo han realizado han sido cortos y solo informativos. El Ministerio de Educación mediante el artículo 112 de la (LOEI, et. al., 2012) legaliza el desarrollo profesional de los educadores a través del programa Si-profe.

**Tabla N° 33: CONOCE SI EN SU INSTITUCIÓN SE ESTÁN ELABORANDO U OFRECIENDO PROYECTOS/CURSOS/SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN**

<b>TABLA N 33</b>		
<b>Elaborando cursos</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>SI</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>NO</b>	<b>16</b>	<b>80</b>
<b>No contesta</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Como hemos venido analizando la institución educativa ya no presta un servicio de capacitación real a los docentes, solamente es informativo cubriendo temas pedagógicos sobre la planificación o administración educativa. Razón por la cual la el 80% de encuestados desconocen que la institución promocione cursos.

El artículo 112 de la (LOEI, et. al., 2012) limita a las instituciones educativas a que desarrollen sus propios cursos por cuanto, los curso Si-profe han sido creados para cubrir las necesidades de capacitación y formación continua. Sin embargo, anteriormente ya se mencionó que este tipo de capacitación no cubre con las necesidades reales de una institución en particular.

**Tabla N° 34 SI EXISTEN CURSOS O SE ESTÁN DESARROLLANDO SE REALIZA EN FUNCIÓN DE:**

<b>TABLA N 34</b>		
<b>Realizan en función</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Áreas de conocimiento</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Necesidades de actualización</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>Leyes y reglamentos</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Asignaturas que se imparte</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Reforma curricular</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Planificación y programación</b>	<b>1</b>	<b>5</b>
<b>Otros</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>No contesta</b>	<b>12</b>	<b>60</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

Como podemos observar el 60% de los maestros encuestados no responde a la pregunta, porque como ya manifestaron (tabla No. 32-33) la institución no promociona ni planifica cursos perfeccionamiento docente. El gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación y programa Si-profe abaliza el curso de capacitación docente a nivel nacional. (LOEI, 2012).

**Tabla N° 35 LOS DIRECTIVOS DE LA INSTITUCIÓN FOMENTAN LA PARTICIPACIÓN DEL PROFESORADO EN CURSOS QUE PROMUEVEN SU FORMACIÓN PERMANENTE**

<b>TABLA N 35</b>		
<b>Tiempo</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Siempre</b>	<b>6</b>	<b>30</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>A veces</b>	<b>9</b>	<b>45</b>
<b>Rara vez</b>	<b>3</b>	<b>15</b>
<b>Nunca</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>No contesta</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Fuente: Encuesta Colegio Nacional Ambato.		
Elaborado: Toalombo M. (2013).		

En los cuadros anteriores se presentaba una negativa que supera el 80%, es decir, sostienen que siempre y a veces se fomenta la formación permanente y al tiempo se asegura que no se han ejecutado cursos en los últimos dos años, ni se planifica ejecutarlos. Según el artículo 112 de la (LOEI, et. al., 2012) el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal que conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa: esta está regida por la entidad (Sí-Profe). Este es el único organismo legal autorizado para impartir los cursos a nivel nacional. Es decir que la institución educativa no realiza ningún tipo de capacitación por cuanto estos no son reconocidos por la entidad antes mencionada.

Aunque se debe mencionar que las autoridades están predispuestos a que los docentes asistan a cursos de preparación y dan las facilidades para que asistan con tranquilidad.

**CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE**

La presente propuesta es el resultado de un proceso investigativo llevado a cabo con maestros del Colegio Nacional “Ambato”. Los datos recolectados han servido de punto de partida para plantear un proceso de capacitación que ayude a fortalecer las habilidades metodológicas y cognitivas de los maestros que desarrollan sus actividades en esta institución educativa, en el sentido de que es importante la actualización de contenidos y uso de nuevas tecnologías que en la sociedad se están aplicando día a día.

La propuesta se basa en las necesidades de mejoramiento de los métodos y recursos didácticos de los docentes identificadas en la investigación. Se plantea por lo tanto, un sistema de capacitación estratégica para que los conocimientos y competencias de los maestros y maestras puedan ir acorde a lo que los estudiantes actuales exigen, sobre todo el uso de nuevos artículos tecnológicos, lo cual ayudara a la consecución del triple objetivo planteado por el BGU.

Por otro lado, cabe recalcar que esta capacitación se enfocará al uso de metodologías participativas, críticas y propositivas basadas en el aprendizaje cooperativo, las mismas que ayudarán a esclarecer y dejar a un lado los rezagos pedagógicos que presentan los maestros y las inconsistencias de la aplicación de nuevas teorías pedagógicas en el proceso educativo

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

**“La tecnología audiovisual, un gran aliado de los docentes”**

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

Este curso se realizará en dos momentos, el primero es presencial, el mismo que corresponde a treinta horas; y, el segundo momento que será en forma virtual y corresponde a treinta horas, dando un total de 60 horas.

#### **4.3. Objetivos**

##### **Objetivo General**

- . Brindar los conocimientos necesarios a los docentes mediante el uso de las tecnologías aplicadas a la educación, para un desempeño docente de calidad.

#### **Objetivos específicos**

- . Promover la tecnología para su uso como recursos didácticos.
- Armonizar recursos didácticos tecnológicos en la presentación de una clase.

#### **4.4. Dirigido a**

El curso estará destinado para el personal docente del colegio Nacional Ambato, tomando en cuenta al Rector y los dos vicerrectores, veinte maestros que laboran en el bachillerato técnico del colegio quienes poseen título de tercer nivel localizado en la Provincia de Tungurahua cantón Ambato parroquia la Merced.

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

Todos los maestros que participarán en el curso poseen título de tercer nivel en Ciencias de la Educación y van a un nivel uno y se detalla de la siguiente manera:

NUMERO DE DOCENTES	ESPECIALIDAD
5	INFORMÁTICA Y COMPUTACIÓN
5	CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN,
3	IDIOMAS EXTRANJEROS
2	MATEMÁTICAS
3	INVESTIGACIÓN
2	ADMINISTRACIÓN.
20	

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

Para acceder al curso se deben tener en cuenta los siguientes requisitos:

- Ser maestro o estar realizando la actividad docente.
- Tener conocimiento Básico de Computación e Informática.
- Manejar por lo menos situaciones básicas en Internet
- Tener una dirección electrónica.

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

“La tecnología audiovisual, un gran aliado de los docentes” es un curso que se propone frente a las necesidades identificadas en los docentes del colegio Nacional Ambato, tomando en cuenta varios factores que influyen el comportamiento y desarrollo de destrezas de los estudiantes; por otro lado, en vista de que la sociedad actual se mueve en torno a una realidad tecnológica muy rápida, los docentes debemos superar estos grandes cambios brindando un servicio eficaz a los estudiantes y la sociedad y así evitar caer en el papel del maestro caduco, Moreira D. (2009).

La finalidad del curso es desarrollar las habilidades técnicas para incorporar la tecnológica. Oliveira I. (1995) afirma que la tecnología debe ser usada como material didáctico en clases y que el docente sea capaz de crear con total confianza experiencias de aprendizaje activas que despierten la motivación y la participación de los estudiantes en clase.

Marcillo, Calero, Pérez (2002) pioneros del constructivismo proponen que al usar estos métodos, el docente dejará de ver a la tecnología como el fantasma agobiante que está quitando su rol, sino más bien tomará a la tecnología como su más grande aliado en beneficio de un mejoramiento profesional y personal.

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

#### LA TECNOLOGÍA AUDIOVISUAL

1. Inauguración del curso
2. La tecnología audiovisual investigación de conceptos en el buscador google.
3. La motivación en el uso audiovisual.
4. Uso del internet como material didáctico.

5. Los medios de enseñanza o materiales didácticos.
6. Creación de cuentas en redes sociales.
7. Uso de información en You Tube en temas específicos de estudio bajados mediante el sistema forced download.
8. Uso de la teleconferencia (maestro, alumno).
9. Uso de las redes sociales, mediante el Facebook para intercambio de información y chat.
10. Uso más eficiente del correo electrónico mediante el Hotmail y Gmail para el envío y recepción de datos.
11. Elaboración de material audiovisual.
12. Presentación de un material audiovisual como material didáctico en una clase.
13. Clausura del curso

#### **4.5.2. Descripción del currículum vitae del tutor que dará el curso.**

Para este punto nos atrevemos a presentar a quien en sus habilidades profesionales fuera un muy buen candidato para el curso que se está planificando.



#### DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos	:	Mario Felipe Yépez Barona
Fecha de nacimiento	:	Quito 29 de Abril 1.957 (53 años)
Estado Civil	:	Casado
Nacionalidad	:	Ecuatoriana
Dirección	:	Vía de Acuario #16 (El Aromito – Cumbayá)
Teléfonos	:	2895-879 2239-215 097-380665
Email	:	felipeyeppez@hotmail.com
Profesión	:	Analista de Sistemas Organización y Métodos

## ESTUDIOS REALIZADOS

INSTRUCCION OBTENIDO	INSTITUTO	AÑOS	TITULO
Primaria	Escuela Municipal Espejo	6	Instrucción Primaria
Secundaria	Colegio Sudamericano	6	Bachiller en HH.MM.
Superior	Instituto Nacional de Informática Madrid – España	3	Analista de Sistemas Organización y Métodos.

## OTROS CURSOS Y SEMINARIOS

Introducción a los Miniordenadores	IBM España	1.979
MICRODATA REALITY 4000 Mainframe	PRODATA S.A.	1.981
Técnicas Programación RPG II	GRUPO TEA	1.984
Seminarios CEBIT 87	CEBIT Alemania	1.987
Seminarios Informáticos COMPU 82-90	COMPU 82-90	1.982 – 90
Introducción Sistemas S/36	IBM Ecuador	1.990
Programación RPG IV	IBM Ecuador	1.991
Herramientas CASE	Price Waterhouse	1.992
Programación FOXPROLAN	Tecmocomp	1.994
Windows 95 – Office 97	Tecmocomp	1.997
Programación FOXPRO 2.6 para Windows	Tecmocomp	1.998
E-Commerce Negocios Electrónicos	Corpece	2.000
Principios Gerenciales de Calidad ISO 9000: 2000	3D Cia. Ltda.	2.000

## PROPIEDAD INTELECTUAL

- SISTEMA INFORMATICO EMPRESARIAL R.E.A.D.I.\* ver.1.0. FoxPro 2.6. 1.997

Contabilidad General  
Inventarios y Proveedores  
Facturación y Clientes

- SISTEMA INFORMATICO EMPRESARIAL R.E.A.D.I. \*\* ver.2.0. VisualFox 6.0 2.009

Administrador del Sistema

Contabilidad General  
Presupuestos...

#### EXPERIENCIA PROFESIONAL

Empresa: SAGSOH CIA. LTDA.  
Cargo: Gerente General (Accionista Principal)  
Antigüedad: Abril 2.008 - a la Fecha  
Responsabilidades: Gestión inherente a la administración de la Empresa, además el diseño, desarrollo, supervisión y control de aplicación informática R.E.A.D.I.  
Actividad de la Empresa: Sub-agente Comercial, Comercializadora de Software y Hardware.

Empresa: IMAGENES MEDICAS TOMORAD S. A.  
Cargo: Responsable Comercial - Asesor Externo  
Antigüedad: Abril 2.009 - Enero 2.010  
Responsabilidades: Responsable Comercial con rango de Gerente Comercial – Diseño de imagen corporativa y estructura Comercial de la Empresa.  
Actividad de la Empresa: Centro Medico de Imagen y Radiodiagnóstico.

Empresa: TERRA MUSCARI S.C.C.  
Cargo: Representante de Negocios Internacionales  
Antigüedad: Diciembre 2.004 - Diciembre 2.008  
Responsabilidades: Diseño de políticas empresariales para consecución de clientes a nivel internacional, contactos y desarrollo de políticas de comercialización.  
Actividad de la Empresa: Comercializadora de Flores a nivel Internacional, mercados: USA, Alemania, Venezuela.

#### IDIOMAS EXTRANJEROS

	COMPRENSION	HABLADO
INGLES	70%	50%
ITALIANO	80%	80%

ra este punto se sugiere tomar en cuenta al siguiente profesional, quien con sus habilidades profesionales fuera un muy buen candidato para tutor del curso que se está planificando.

#### DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos	:	Mario Felipe Yépez Barona
Fecha de nacimiento	:	Quito 29 de Abril 1.957 (53 años)
Estado Civil	:	Casado
Nacionalidad	:	Ecuatoriana
Dirección	:	Vía de Acuario #16 (El Aromito – Cumbayá)
Teléfonos	:	2895-879 2239-215 097-380665
Email	:	felipeyepz@hotmail.com
Profesión	:	Analista de Sistemas Organización y Métodos

#### 4.5.3 Metodología.

El curso en su inicio está planteado bajo un método inductivo donde el trabajo grupal para las consultas en el buscador google y la exposición de las mismas serán de suma importancia para obtener las conclusiones iniciales necesarias para el aprendizaje.

Posteriormente se realizará la observación directa de cada uno de los medios didácticos propuestos para su estudio, mediante la exposición detallada y funcionamiento de las mismas en el enseñanza en el internet, consecuentemente iremos a un método teórico y práctico para lo cual los docentes aplicarán los conocimientos adquiridos en la aplicación de medios del internet como material didáctico en un tema específico acorde a la especialidad del maestro.

La motivación es una parte fundamental en este proceso por lo que hacerlos protagonistas Total de su propio aprendizaje será la clave para que los conocimientos adquiridos sean aprovechados para llevarlos a la práctica profesional para la enseñanza de cada una de sus materias.

#### 4.5.4. Evaluación.

ITEM	PUNTOS
Resumen gráfico de los medios audiovisuales del internet.	5
Aplicación de medios audiovisuales del internet en una clase.	5
Total	10

#### 4.6 Duración del curso

El curso tendrá una duración de sesenta horas, las mismas que estarán organizadas de la siguiente forma:

Días	Horas de trabajo	Hora	Modalidad de estudio
5 sábados	6 = 30	De 08h00 a 14h00	Presencial
3 sábados	5 = 15	De 08h00 a 13h00	
3 sábados	5 = 15	De 08h00 a 13h00	
TOTAL	60 Horas		

#### 4.7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

FECHA	ACTIVIDADES	HORARIO	MODALIDAD	PROFESOR
1 de Marzo 2014	Inauguración del curso. La tecnología audiovisual investigación de conceptos en el	De 08h00 a 14h00	Presencial	Dr. Mario Yépez.

	buscador google.			
8 de Marzo del 2014	La motivación en el uso audiovisual, mediante videos educativos sobre el tema.	De 08h00 a 14h00	Presencial	Dr. Mario Yépez.
15 de marzo del 2014	Uso del internet como material didáctico exposición con diapositivas. Resumen gráfico por parte de los docentes. Creación de cuentas en redes sociales	De 08h00 a 14h00	Presencial	Dr. Mario Yépez.
22 de marzo del 2014	Creación de cuentas en redes sociales	De 08h00 a 14h00	Presencial	
29 de marzo del 2014	Los medios de enseñanza o materiales didácticos buscados en la red. Exposición mediante slideshare sobre :you tube, teleconferencias, redes sociales y correo electrónico.	De 08h00 a 14h00	Presencial	Dr. Mario Yépez.
5 de abril del 2014	Uso de información en You Tube en temas específicos de estudio bajados mediante el sistema forced download	De 08h00 a 13h00	Virtual (información enviada por e-mail)	Dr. Mario Yépez.
12 de abril del 2014	Uso de la teleconferencia (maestro, alumno) mediante skype.	De 08h00 a 13h00	Virtual (información enviada por e-mail)	Dr. Mario Yépez

19 de abril del 2014	Uso más eficiente del correo electrónico mediante el Hotmail y Gmail para el envío y recepción de datos de manera inmediata entre maestro y alumno.	De 08h00 a 13h00	Virtual Uso del skipe	Dr. Mario Yépez
26 de abril del 2014	. Elaboración de material didáctico con medios audiovisuales del internet	De 08h00 a 13h00	Presencial	Dr. Mario Yépez.
5 de mayo del 2014	Presentaciones	De 08h00 a 13h00	Presencial	Dr. Mario Yépez.
12 de mayo del 2014	Presentaciones Finalización del curso.	De 08h00 a 15h00	Presencial	Dr. Mario Yépez.

#### 4.8 Costos del curso

El curso tendrá un coste de 50 dólares americanos, los mismos que serán cubiertos en su totalidad por los docentes.

No.	Descripción	Valor Unitario	Valor Total
1	Pago al Instructor	\$ 700	\$ 700
2	Material del curso	\$ 5	\$ 100
3	Refrigerio del instructor	\$ 11	\$ 33
4	Transporte del tutor	\$ 10	\$ 110
5	Certificados	\$ 1	\$ 20
6	Recepción Final	\$ 1	\$ 20
7	Imprevistos	\$ 17	\$ 17
	TOTAL		\$ 1000

#### 4.9. Certificación

Después de haber presentado su resumen y presentación respectiva del curso “La tecnología audiovisual, un gran aliado de los docentes”, con una calificación no menor de 7 el participante recibirá un certificado de 60 horas avalado por el Ministerio de Educación

RECORD ACADEMICO	
Trabajos Prácticos	50 puntos
Proyecto	50 puntos
TOTAL	100 puntos

#### 4.10. Bibliografía

Moreira Daniel (2009) Introducción a la tecnología educativa, descargado el 25 de octubre del 2013 de <http://manarea.webs.ull.es/wp-content/uploads/2010/06/ebookte.pdf>

Oliveira, S, Ismar. (1995). Manifiesto de la Educación para la Comunicación en los Países de Desarrollo descargado el 25 de octubre del 2013 de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2647/1/tesis.pdf>

Macillo, Calero Pérez. (2002)Constructivismo. Un reto de Innovación Pedagógica (1ra edición). Madrid

## CONCLUSIONES

- Se realizó el análisis y diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato Técnico del Colegio Nacional Ambato de la sección matutina en el periodo académico 2012-2013, mediante un sustento teórico y los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 20 maestros se pudo conocer que la mayoría de maestros necesita capacitarse en Pedagogía educativa y Métodos y recursos didácticos.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, se determinó que la mayoría de los 20 docentes encuestados del Colegio Nacional Ambato se muestran atraídos a seguir una capacitación de cuarto nivel.
- Lo tocante a la pertenencia a la institución y la importancia de su estructura organizativa en el desempeño de labores e incluso en el nivel de rendimiento de los estudiantes es algo de lo que las estadísticas muestran la falta de profundidad, de ahí que se advierte la necesidad de formación en la gerencia administrativa y de capital humano, lo cual ayudaría en gran manera a mejorar el conocimiento y el análisis de los elementos organizacionales y relacionales de la práctica docente.
- Según los resultados los maestros hacen notar que si tienen conocimiento en el uso de las tecnología, ya que les gustaría tomar una capacitación on-line. Manifiestan que se sienten atraídos en tomar un curso de formación en Métodos y **recursos didácticos**. Finalmente hacen notorio la necesidad de formarse en cuanto a las Tics se refiere. Lo cual denota la necesidad formativa de una actualización tecnológica y las posibilidades de su aplicación en la tarea educativa.
- El desempeño del docente en la tarea educativa en el aula es muy bueno, este es el ámbito de la práctica docente que mayormente se ha potenciado, pero eso no niega una necesidad formativa en métodos y procesos de planificación curricular, de evaluación y auto-evaluación, de técnicas y destrezas que mejoren el proceso de enseñanza aprendizaje.

- El Colegio Nacional Ambato como colegio público debe brindar un buen servicio a la comunidad acorde a las nuevas exigencias gubernamentales basadas en la (LOEI) que tiene un triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.
- Este plantel en mención todavía está en proceso para alcanzar el objetivo antes mencionado, en tal razón los docentes encuestados están conscientes de la necesidad de conocimiento y dominio de los métodos y recursos didácticos que coadyuven al desarrollo de habilidades, destrezas y competencias de los estudiantes de bachillerato técnico y pueden alcanzar el perfil propuesto por el Bachillerato General Unificado (BGU).
- Entonces con el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los 20 maestros investigados; se descubren, además, las principales motivaciones para participar de cursos y capacitaciones; y, la temática que los docentes quisieran cubrir con estos procesos de formación. Se puede decir que mientras los cursos ofrezcan temáticas relacionadas al ámbito educativo o de actualización tecnológica y su aplicación a la educación, con horarios lo suficientemente flexibles para adaptarse a los tiempos disponibles por los docentes, los cursos serían un éxito.

## RECOMENDACIONES

- Se debe llevar a cabo la capacitación en Pedagogía educativa y Métodos y recursos didácticos para cubrir las necesidades de los docentes, de acuerdo a los resultados obtenidos.
- En vista del tiempo limitado con que cuentan los docentes se recomienda realizar la capacitación el 50% presencial y el 50% online con el fin de facilitar el acceso a la misma debido que la mayoría de maestros no cuenta con el tiempo necesario para ello.
- Al finalizar el curso es recomendable que los maestros presente su respectivo informe indicando las ventajas y desventajas del mismo, así se podrá evaluar sus resultados de mejor manera.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### Libros

- Agüera Roberto (2004) Liderazgo y compromiso social(1ra edición) México.
- Alonso Jesus (1997) Motivar para el aprendizaje. Teoría y estrategias (1ra edición).  
Barcelona.
- Díaz Arcedo (2002) Estrategias para un aprendizaje significativo, una interpretación  
constructivista (2da edición) México
- Gimeno José (1981) Teoría de la enseñanza y desarrollo del currículum. (1ra edición).  
Buenos Aires.
- González, L. (2007).Modales de la cultura nacional, de maestros y colegas (volumen 6).  
México: Works.
- Ibáñez Agüero (2004) Liderazgo y Compromiso Social (1ra edición) México.
- Kaufan, R. (2004). Planificación Mega: Herramientas prácticas para el éxito organizacional  
(Tercera Edición). Londres: Universidad Jaume.
- Lacasa, P. 2004. La televisión y el periódico en la escuela primaria: imágenes, palabras e  
ideas. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, CIDE, #156, Colección  
Investigación.
- López, J. (2005). Planificar la Formación con claridad. (Primera Edición).España: Praxis.
- Montero Luis (1987) Semblanza Crítica (1ra edición). Madrid
- Rosemberg Diego (2011) ¿Cómo se forma a un buen docente? (1ra edición). Buenos Aires
- Tardif, M. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. España: Narcea.
- Goldstein B. (2001). Introducción a la percepción (sexta edición).Buenos Aires: Thomson.
- Valda Edgar (2012)Las mujeres en educación. (1ra edición) Santiago.

### Páginas Web

- Aguilar, J. Sotos, M. (2012) La Educación y la Escuela: un punto de vista sociológico.  
Recuperado de: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1032323.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1032323.pdf)
- Agut, S. (2003), *Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito  
organizacional*, en<http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>
- Arroyo. V. (2001) Incidencia de los Indicadores en calidad de la educación (Primera edición).  
Costa Rica: Universidad de Costa Rica. Recuperado:  
<http://books.google.com.ec/books?id=BbUJM7CjHAC&pg=PA60&dq=cap>

[acitacion+docente+ventajas&hl=es&sa=X&ei=62b9UbTBHrTI4A0OdQ&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=capacitacion%20docente%20ventajas&f=false](http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/2006/06/medios-masivos-comunicacion-su-influencia-educacion)

- Barragán Carmen (2006) Medios masivos de comunicación y su influencia en la educación descargado el 24 de octubre del 2013 de <http://www.odiseo.com.mx/bitacora-educativa/2006/06/medios-masivos-comunicacion-su-influencia-educacion>
- Benedito, V., Imberón, F. y Félez, B. (2001). Necesidades y propuestas de formación del profesorado novel de la Universidad de Barcelona, en Revista de Currículum y Formación del Profesorado, V. 5, No 2. Barcelona. Recuperado de: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev52ART4.pdf>
- Bernardez, M. (1970). *Desempeño Humano Manual de consultoría* (Volumen Uno). <http://books.google.com.ec/books?id=K-56yNFefdUC&pg=PA691&dq=Mager+y+Pipe&hl=es&sa=X&ei=VSX9Ua7B BafC4APqroBw&ved=0CDEQ6AEwAA#v=onepage&q=Mager%20y%20Pipe&f=false>
- Blaya Jorge (2013) descargado el 14 de octubre del 2013 de <http://costablanca-formacioncontinua.blogspot.com/>
- Brooks Grennon (1999) El Constructivismo un enfoque holístico, bajado el 24 de octubre del 2013 de <http://www.niu.edu/facdev/programs/handouts/constructivism.pdf>
- C.P.R.s - E.O.E.P.s - S.I.T.E (1997) Guía para la reflexión y la evaluación de la propia práctica docente, descargado el 23 de Octubre del 2013 de <http://cprmerida.juntaextremadura.net/cpr/primaria/guiaevaprac.doc>
- Carral Nestor (2013) descargado el 24 de octubre del 2013 de <http://www.islabahia.com/arenaycal/2001/04abril/Nestor.htm>
- Catzin M.(2011). *Detección de Necesidades de Formación de Profesores de una Institución de Docentes Normalistas*.(Tesis elaborada para obtener el grado de Maestra en Investigación Educativa). Recuperada de <http://posgradofeuady.org.mx/wp-content/uploads/2011/01/CatzinM-MIE2011.pdf>
- Delgado Luz (2006) El mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal luque, compañía de María en Bogota, bajado el 23 de Octubre del 2013 de <http://hera.ugr.es/tesisugr/1613459x.pdf>

- Donoso Cristina (2011) Introducción al Nuevo Bachillerato Ecuatoriano, descargado el 24 de septiembre del 2013 de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-BGU-Introduccion.pdf>
- Ford, J., Kraiger, K. (1995). "*Las implicaciones de las construcciones y de los principios en el modelo de sistemas de instrucción de entrenamiento cognitivo: implicaciones para la evaluación de necesidades, diseño y transferencia*" En CL Cooper y IT Robertson (Eds.):. Revista Internacional de Psicología Industrial y Organizacional.
- García, M. (2006). *La Formación continua: Estudio de las Necesidades Formativas en el ámbito empresarial de Cantabria*. (Primera Edición). España: Universidad de Cantabria.
- Godemann Jasmín (2007) Métodos de enseñanza y aprendizaje interdisciplinarios, descargado el 24 de Octubre del 2013 de <http://polis.revues.org/4597>
- Gómez José (2005) Desarrollo de la creatividad, descargado el 24 de octubre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/desarrollo-creatividad/desarrollo-creatividad.pdf>
- Gongora José (sf) La autogestión del aprendizaje en ambientes educativos centrados en el alumno, descargado el 24 de octubre del 2013 de <http://sitios.itesm.mx/va/dide2/documentos/autogestion.pdf>
- Gonzales Mercedes (2006) Análisis de las tareas realizadas durante las prácticas escolares, descargado el 24 de octubre del 2013 de [http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/7047/1/RGP\\_13-16.pdf](http://ruc.udc.es/dspace/bitstream/2183/7047/1/RGP_13-16.pdf)
- Imbernón, F. (2008), "*La formación del profesorado: ciertas confusiones y algunas evidencias*" en Aula de Innovación Educativa, n. 62. Junio. Pp 40/42. <http://www.facec.edu.br/seer/index.php/formacaodeprofessores/article/viewFile/18/62>
- La cámara Nacional de Representantes (1983). Ley de Educación, descargado el 10 de noviembre del 2013 de [http://www.oei.es/quipu/ecuador/Ley\\_educ\\_127.pdf](http://www.oei.es/quipu/ecuador/Ley_educ_127.pdf).
- Lobato Clemente (2006) El estudio y trabajo autónomo del estudiante, descargado el 24 de octubre del 2013 de [http://evavalpa.org/modulos/modulo\\_06/estudio\\_trabajo\\_autonomo.pdf](http://evavalpa.org/modulos/modulo_06/estudio_trabajo_autonomo.pdf)
- Marconi Jorge (2008) Administración Educativa, descargado el 24 de Octubre del 2013, de <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/la-administracion-educativa2.shtml>

- Marqués Pere (2011) Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias y formación, descargado el 25 de octubre del 2013 de <http://aula.virtual.ucv.cl/wordpress/el-rol-del-docente-actual/>
- Martinez Yorquis (2012) El diagnóstico de la Personalidad, una herramienta de trabajo para el docente, descargado el 23 de octubre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos93/diagnostico-personalidad-herramienta-trabajo-docente/diagnostico-personalidad-herramienta-trabajo-docente.shtml#ixzz2ieE6P1eA>
- Ministerio de Educación (2013) Bachillerato General Unificado, descargado el 24 de Octubre del 2013 de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- Muñoz Ana (2010) El o valentía como fortaleza humana, descargado el 24 de octubre del 2013 de [http://motivacion.about.com/od/psicologia\\_positiva/ss/El-Valor-O-Valentia-Como-Fortaleza-Humana\\_4.htm](http://motivacion.about.com/od/psicologia_positiva/ss/El-Valor-O-Valentia-Como-Fortaleza-Humana_4.htm)
- Panoramaeducativo*.(2007).[http://www.prie.oas.org/documentos/Panorama\\_Esp\\_def%20\(2\).pdf](http://www.prie.oas.org/documentos/Panorama_Esp_def%20(2).pdf)
- Rendón Gloria y Peña John (2008)Guía Didáctica estructurada y módulo, descargado el 24 de octubre del 2013 de <http://www.funlam.edu.co/administracion.modulo/NIVEL-01/ComunicacionYCompetenciasLinguisticas.pdf>
- Santos Janette (2005) Modelo Pedagógico para el mejoramiento del desempeño profesional de los profesores bajado el 23 de Octubre del 2013 de <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/tesis/index/assoc/HASH6d4f/0bd46fab.dir/doc.pdf>
- Silva Rosanna (2007) Elementos de la formación educativa, descargado el 24 de octubre del 2013 de [http://www.monografias.com/usuario/perfiles/rosanna\\_silva](http://www.monografias.com/usuario/perfiles/rosanna_silva)
- Thomas, S. (1990) *Formación de Profesorado: Tradición, Teoría y Práctica* (). Valencia: Universidad de valencia. Recuperado de: [http://www.google.com.ec/search?client=opera&q=2.3.2.+Definici%C3%B3n+e+importancia+en+la+capacitaci%C3%B3n+docente&sourceid=opera&ie=utf-8&oe=utf-8&channel=suggest#client=opera&channel=suggest&hl=es&tbm=bks&scie nt=psy-ab&q=definicion+de+capacitacion+docente&oq=definicion+de+capacitacion+docente&gs\\_l=serp.3...4388.16980.2.19108.172.62.0.15.15.29.460.9741.0j36j6j2j3.47.0....12...1c.1.23.psyab..147.25.2021.uikTQi17r7o&pbx=1&ba](http://www.google.com.ec/search?client=opera&q=2.3.2.+Definici%C3%B3n+e+importancia+en+la+capacitaci%C3%B3n+docente&sourceid=opera&ie=utf-8&oe=utf-8&channel=suggest#client=opera&channel=suggest&hl=es&tbm=bks&scie nt=psy-ab&q=definicion+de+capacitacion+docente&oq=definicion+de+capacitacion+docente&gs_l=serp.3...4388.16980.2.19108.172.62.0.15.15.29.460.9741.0j36j6j2j3.47.0....12...1c.1.23.psyab..147.25.2021.uikTQi17r7o&pbx=1&ba)

v=on.2,or.r\_qf.&bvm=bv.50165853,d.dmg&fp=b09d58a625d5cadd&biw=1333&bih=602

Torrealba Francisco (2009) descargado el 24 de octubre del 2013 de <http://www.monografias.com/trabajos31/paulo-freire/paulo-freire.shtml>

Torres Karla (2011) La tolerancia un valor importante descargado el 24 de octubre del 2014 de <http://latolerancia-valorimportante.blogspot.com/>

Torres María (2000) Reformadores y docentes El cambio educativo atrapado entre dos lógicas bajado el 23 de Octubre del 2013 de [http://www.oei.es/reformaseducativas/reformadores\\_docentes\\_cambio\\_educativo\\_dos\\_logicas\\_torres.pdf](http://www.oei.es/reformaseducativas/reformadores_docentes_cambio_educativo_dos_logicas_torres.pdf)

Universidad Rovira y Virgili El proceso de Enseñanza y Aprendizaje, descargado el 24 de octubre del 2013 de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8929/Elprocesodeensenanza.pdf?sequence=32>

UTE (2013)¿Por qué educación continua? Descargado el 24 de Octubre del 2013 de <http://www.ute.edu.ec/Default.aspx?idSeccion=61&idCategoria=137#01>

ANEXOS

Anexo 1: Certificado

LIC. MARÍA TOALOMBO.- PROFESORA DE LA INSTITUCIÓN

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

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Atentamente, DIOS PATRIA Y CULTURA

[Handwritten signature of Mariana Buele Maldonado]



[Handwritten notes: Autorizado para que investigue en la institución educativa... copia a Inspector General... para ser remitido a los investigadores... 13/12/2012]

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

COLEGIO NACIONAL EXPERIMENTAL AMBATO RECIBIDO SECRETARIA FECHA 13-12-2012 D.E.U.S.B.

Anexo 2: Encuesta

**: 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. Conserjería		4	
e. Otra, especifique cuál: _____ 5												
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>												
B A C H I L L E R 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 O T É C N I C O	t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23
	x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27
	bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30
	ee. Otra, especifique cuál: _____ 31											
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>												
ff. Contabilidad y administración			31	gg. Industrial			32	hh. Informática				33
ii. Otra, especifique cuál: _____												
<b>Bachilleratos Artísticos</b>												
jj. Escultura y arte gráfico		34	kk. Pintura y cerámica		35	ll. Música		36	mm. Diseño gráfico			37
nn. Otra, especifique cuál: _____ 38												
<b>1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:</b>												
SI		1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____							NO		2

**2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO**

<b>2.1. Género:</b>		Masculino	1					Femenino	2
<b>2.3 Estado civil</b>		Soltero	2	Casado	3	Viudo	4	Divorciado	5
<b>2.2. Edad (en años cumplidos):</b> _____									

2.3. Cargo que desempeña:		Docente	6	Técnico docente	7	Docente con funciones administrativas	8			
2.4. Tipo de relación laboral:										
Contratación indefinida		9	Nombramiento	10	Contratación ocasional		11			
							Reemplazo	12		
2.5. Tiempo de dedicación:										
Tiempo completo		12	Medio tiempo			13	Por horas		14	
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:					SI	15	NO		16	
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:					1°	17	2°	18	3°	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted: _____										

3. FORMACIÓN DOCENTE

3.1. Señale el nivel más alto de formación académica que posee *(señale una sola alternativa)*

*(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. <b>Ámbito educativo:</b>		3.2.2. <b>Otras profesiones:</b>				
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)*

*(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)*

*(Señale el tipo de formación de mayor interés)*

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:  
*más le atraen)*

(señale las alternativas que

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse  
*alternativa)*

(Puede señalar más de una

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

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

- ✓ \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- ✓ \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

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

(señale de 1 a 3

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

4.7. Cuáles considera Ud. son los motivos por los que se imparten los cursos/capitaciones  
*preferencia)*

(señale las alternativas de su

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		6
Otros. Especifique cuáles:			

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

(señale una o más

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

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

(señale una

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

## 6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

### Anexo 3: Fotografías

#### Colegio Nacional Ambato



Docentes respondiéndola encuesta



