



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

## **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE IBARRA**

### **ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio  
Técnico Cumbe, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo  
2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA: Brito Peralta, Fanny Marlene**

**DIRECTORA: Ramírez Zhindón, Marina Del Rocío, Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

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

Magíster.

Ramírez Zhindón Marina del Rocío

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Cumbe, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013 realizado por Brito Peralta Fanny Marlene, ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Cuenca, abril de 2014

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Brito Peralta Fanny Marlene, declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico Cumbe de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2021 – 2013 de la Titulación Maestría en Gerencia i Liderazgo Educativo, siendo Ramírez Zhindón, Marina Del Rocio, Mg., directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o sanciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Brito Peralta Fanny Marlene

Cedula: 0103110938

## **DEDICATORIA**

**Este trabajo dedico con todo mi cariño  
A Vicente, mi esposo; Carmelina, mi madre;  
Amador, mi padre, aunque ya no esté presente  
Físicamente; siempre estará en mi corazón  
El ser que dedico su vida  
A apoyar a su familia, en especial a sus hijos.**

## **AGRADECIMIENTO**

**Quiero expresar mi especial agradecimiento a mi esposo**

**A mis padres por haberme apoyado en mi carrera para**

**Obtener el título de profesional.**

**También quiero expresar mi sincero agradecimiento**

**A mi directora de tesis Magister Mariana del Rocío Ramírez Zhindón**

**Quien me brindó siempre su apoyo incondicional en el desarrollo**

**De este trabajo.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR	II
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente	8
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	10
1.2 Análisis de las necesidades de formación	12
1.2.1 Análisis organizacional	12
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	12
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	13
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	14
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	15
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	18
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la	19

LOEI –Plan decenal)	
1.2.2 Análisis de la persona	20
1.2.2.1 Formación profesional	21
1.2.2.1.1 Formación inicial	21
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	23
1.2.2.1.3 Formación técnica	23
1.2.2.2 Formación continua	24
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	26
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	30
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza	30
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	32
1.2.2.8 Las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, en los procesos formativos	33
1.2.3 Análisis de la tarea educativa	34
1.2.3.1 La función del gestor educativo	35
1.2.3.2 La función del docente	36
1.2.3.3 La función del entorno familiar	37
1.2.3.4 La función del estudiante	39
1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender	40
1.3 Cursos de formación	42
1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente	42
1.3.2 Ventajas e inconvenientes	44
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	46
1.3.4 Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	48
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA</b>	<b>50</b>
2.1 Contexto	51
2.2 Participantes	53
2.3 Diseño y métodos de investigación	59
2.3.1 Diseño de la investigación	59
2.3.2 Métodos de investigación	59
2.4 Técnicas e instrumentos de investigación	60

2.4.1	Técnicas de investigación	60
2.4.2	Instrumentos de investigación	60
2.5	Recursos	61
2.5.1	Talento humano	61
2.5.2	Materiales	61
2.5.3	Económicos	61
2.6	Procedimiento	62
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		63
3.1	Necesidades formativas	64
3.2	Análisis de la formación	74
3.2.1	La persona en el contexto formativo	74
3.2.2	La organización y la formación	76
3.2.3	La tarea educativa	81
3.3	Los cursos de formación	87
CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN		91
4.1	Tema del curso	92
4.2	Modalidad de estudios	92
4.3	Objetivos	93
4.4	Dirigido a:	94
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios	94
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	94
4.5	Breve descripción del curso	95
4.5.1	Contenidos del curso	96
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso	106
4.5.3	Metodología	106
4.5.4	Evaluación	107
4.6	Duración del curso	108
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse	109
4.8	Costo del curso	110
4.9	Certificación	110
4.10	Bibliografía	110
CONCLUSIONES		111
RECOMENDACIONES		113
BIBLIOGRAFÍA		114
ANEXOS		118

## **RESUMEN**

La sociedad actual está sometida a cambios constantes, la cual requiere seres críticos con una innovación en todos los sentidos. La educación es la herramienta fundamental para lograr este objetivo. Por lo tanto, la meta de este trabajo es conocer las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio “Técnico Cumbe”, y buscar las mejores alternativas para mejorar su bienestar profesional. Para ello se realizó una encuesta estructurada a 19 docentes de la institución.

Los resultados muestran que las necesidades formativas más demandadas por los docentes como carencias significativas en su labor profesional están relacionadas con la falta de capacitación, el clima organizacional de la estructura institucional y la gerencia educativa para mejorar la parte académica.

Luego de este análisis se concluye que es muy importante desarrollar un curso de formación/capacitación docente en el uso de la Técnicas Grupales de Enseñanza – Aprendizaje dirigido a docentes con la modalidad presencial, el cual utilizará las nuevas tecnologías para realizar presentaciones de manera virtual.

Palabras claves: necesidades formativas, capacitación, formación profesional, tarea educativa, análisis de la persona, análisis organizacional, función.

## **ABSTRACT**

The current society is submitted to frequent changes, which also requires critical human beings with an innovation in all ways. Education is the major tool to get this aim. So the goal of this work is to know the teachers' needs of Technical Bachillerato Cumbe High School. For this reason, there was a structured interview to nineteen teachers of this institution.

The results show the teachers' educational needs required by them like lack of training on their professional career since they are related to the missing of training, organizational climate, educational management in order to improve education.

After this study, it is concluded that it is important to develop a training course for teachers in the use of Grouping Teaching-Learning Techniques in person class, which will be also used the new technologies in order to present their tasks in a virtual way.

Key words: training needs, training, professional formation, educational task, personal analysis, organizational analysis, function.

## INTRODUCCION

La sociedad del conocimiento y de la información en la que vivimos actualmente, demanda cada vez con mayor fuerza la formación de profesionales competentes en las distintas áreas, capaces de enfrentar los continuos cambios que imponen en todos los ámbitos los rápidos avances de la Ciencia y la nueva “economía global”.

Estamos ante una nueva cultura que supone nuevas formas de ver y entender el mundo que nos rodea, que ofrece nuevos sistemas de comunicación interpersonal, y que por tanto presenta también nuevos valores y formas de comportamiento sobre todo de los jóvenes.

En tal virtud, es necesario que los docentes estén permanentemente actualizados y capacitados para orientar con acierto en cada uno de los campos del saber, con una visión amplia acorde a los retos que exige la educación actual.

Dentro de este enfoque, según el trabajo de investigación, realizado se ha detectado algunas necesidades formativas de los docentes de las diferentes instituciones de nuestro país, las mismas que están relacionadas con la persona, la organización y la tarea educativa.

En el capítulo 1 de esta tesis se desarrolla todo lo relacionado al marco teórico iniciando con el análisis de palabras claves para la investigación. Luego se procede con el concepto de necesidades de formación, tipos de necesidades a través del análisis organizacional, análisis de la persona y análisis de la tarea educativa. Luego se termina con los cursos de formación.

El capítulo 2 trata íntegramente sobre la metodología de la investigación, la cual permite tener una amplia idea sobre el universo investigado, los participantes, el diseño, métodos, técnicas, instrumentos y recursos de la investigación.

El capítulo 3 hace referencia al diagnóstico, análisis y discusión de los resultados relacionados íntimamente con la persona, la organización y la tarea educativa que permite obtener resultados puntuales para realizar un curso de formación.

El capítulo 4 se ocupa del diseño y planificación de un plan de mejoras; es decir, un curso de formación para perfeccionar la situación de los profesionales de la educación, quienes están viviendo una transformación desde el año 2006. Los docentes deben estar capacitados para los cambios que se han generado con el bachillerato general unificado y el currículo.

La investigación realizada en el Colegio Técnico Cumbe es muy importante, ya que a través de ella se ha detectado las necesidades formativas de los docentes. Una de las mayores deficiencias en la formación docente es el uso de técnicas grupales de enseñanza-aprendizaje y el uso de las nuevas tecnologías de la información (TICs), así lo revela la investigación realizada en la que el 22% de maestros manifiestan desconocer el uso de estas herramientas.

Por ello, como parte de este trabajo investigativo, se diseña un programa de capacitación institucional en el uso de las Técnicas Grupales de Enseñanza-aprendizaje, dirigido a los docentes de Bachillerato del Colegio “Técnico Cumbe”, bajo la modalidad presencial.

El presente trabajo investigativo tiene como objetivos:

- Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Después de la aplicación de la encuestas a los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Cumbe” se detectaron las necesidades de formación más relevantes para ser fundamentadas teóricamente con el aporte de diferentes autores.

Debido a la importancia de la investigación y con los resultados obtenidos, se procede a diseñar un curso de formación dirigido a los docentes del colegio “Técnico Cumbe” con el fin de superar las falencias detectadas en la institución.

Con ello se pretende coadyuvar en la formación eficiente y eficaz de los profesionales de la educación, para lo cual se inicia realizando un diagnóstico de la situación actual del docente: nivel de capacitación, actualización y desempeño en su disciplina, con el fin de determinar

cuáles son LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL ECUADOR.

En lo que se refiere a la factibilidad para el desarrollo de este trabajo investigativo, no se presentó ningún problema, pues se contó como siempre con el apoyo de autoridades y docentes, así como el asesoramiento pertinente y oportuno del departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes orientaron para la aplicación de encuestas a docentes que se encuentran laborando en este nivel, en las que se utilizó la técnica del muestreo, la misma que fue ejecutada a los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Cumbe”, ubicado en la parroquia del mismo lugar, perteneciente a la provincia del Azuay, a través de la que se pudo determinar las necesidades formativas que presentan los profesionales en el ámbito educativo; para posteriormente presentar un proyecto alternativo de solución.

“La educación no puede transformarse si no cambian los centros educativos y sus educadores. La formación continua de docentes es simultáneamente un reto de sobrevivencia y base de la calidad de las instituciones”. Cox 2008.

## **CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO**

## **1.1. Necesidades de Formación**

### **1.1.1. Concepto.**

El Marco Referencial presenta varios conceptos orientados hacia las necesidades de formación de los docentes. El presente estudio pretende hacer un diagnóstico de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas y determinar las necesidades de mejoramiento profesional.

En el campo educativo, el concepto de necesidad formativa no está únicamente asociado a la concepción de necesidad como déficit; sino también a hacer un análisis de necesidades futuras y que la formación resultante de un estudio previo, le permita la adaptación de todos los docentes a cambios futuros que puedan darse en el desempeño profesional. A continuación se presenta algunas definiciones de necesidad:

“Carencia de algo que se considera inevitable o deseable”. (Hainault, 1980)

“Conjunto de problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en desarrollo de su ejercicio, (Montero Alcaide, 1992).

Kaufman (1982) o Witkin et. (1996), opinan que la necesidad es una discrepancia de los resultados deseables.

Suarez (1990), diferencia tres perspectivas distintas en el concepto de necesidad:

- La necesidad como discrepancia
- La necesidad como preferencia o deseo
- La necesidad como diferencia(Reyes)

En síntesis, la necesidad se entiende como el resultado inmediato de una situación problemática; un estado de insatisfacción derivado de las condiciones en que se produce una determinada acción docente.(Rodriguez)

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

La formación pedagógica es un proceso significativo en la vida académica de los estudiantes. Esto significa, que en el campo de la formación es muy importante identificar los tipos de necesidades. Razón por la cual presentamos la clasificación de necesidades de algunos autores

A mediados del siglo XX, Maslow, (1954) plantea la teoría de la motivación la cual plantea cinco categorías jerárquicas de necesidades humanas: fisiológicas, de seguridad, de vinculación y afecto, de consideración y estima y autorrealización.

Witkin y otros (1996) plantean tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones:

- Necesidades de los receptores o usuarios: hace referencia a lo que hacen los alumnos, pacientes y clientes, etc., de los servicios que están siendo analizados en relación con la presentación de los mismos
- Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas: necesidades que afectan al profesorado en el ámbito educativo y también a los trabajadores sociales y profesionales de salud en sus respectivas áreas de trabajo.
- Necesidades referidas a los recursos y equipamientos: estas necesidades afectan centros, transportes, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.

De acuerdo a Hewton (1988), clasifica las necesidades originadas en los proyectos formativos:

- Necesidades con respecto al alumnado: aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales.
- Necesidades con respecto al currículo: diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.
- Necesidades del profesorado: satisfacción laboral, carrera docente, etc.
- Necesidades de centro docente como organización: espacios, tiempos, agrupamientos...

D'Hainaut (1979), establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

1. Necesidades de la personas frente a la necesidades de los sistemas. Estas necesidades son índole individual y afectan el funcionamiento correcto de un sistema de referencia. A veces existen conflicto entre las necesidades individuales y necesidades del sistema de pertenencia.
2. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas. Las necesidades particulares hacen referencia a las necesidades individuales y las colectivas hacen referencia a grupos.
3. Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o también

puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

4. Necesidades actuales frente a necesidades potenciales. La necesidad puede no estar presente pero puede generarse en el futuro; es decir, esta necesidad se espera para una situación o un momento distinto de los actuales.
5. Necesidades según el sector en que se manifiestan. D' Hainault (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas, en los cuales se puede producir una necesidad: privado o familiar, social, político, cultural, profesional, y de ocio.

Según Font e Imbernón (2002), se tiene dos modelos para detectar necesidades formativas. Estos son:

- a. Modelo normativo o prescriptivo, el cual pretende describir las necesidades de las personas asumiendo el hecho de que esas necesidades esperan ser descubiertas por alguien.
- b. Modelo colaborativo plantea que la fase de las necesidades tiene un doble objetivo; es decir, un grupo de personas capaces de conocer las necesidades que les genera la práctica, para mejorarla; dicho conocimiento debe brindarles un mapa en el que se identifican sus necesidades, las relaciones existentes entre ellas para establecer un orden de prioridad en su atención.

Según Zabalza las necesidades formativas se clasifican en:

- a. La necesidad normativa, hace referencia a la diferencia entre la situación actual y la determinada por algún tipo de norma, patrón o estándar, del cual se pueden generar acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos, etc.
- b. Las necesidades demandas, hacen referencia a las exigencias expresadas en programas o proyectos educativos como consecuencia de la orientación específica de estos.
- c. Las necesidades sentidas, son desajustes percibidos por los interesados. La carencia formativa se manifiesta en estados de disconformidad con la respuesta del docente a las situaciones y demandas de la práctica. Montero Alcaide (1992) al definir este concepto reduce este tipo de necesidad sentida y la identifica con los "problemas, carencias, deficiencias y deseos que los profesores perciben en el desarrollo de su ejercicio".
- d. Las necesidades comparativas, son las que surgen del balance o cotejo entre dos o más realidades educativas distintas: centros, lugares, etapas...

- e. Las necesidades prospectivas, surgen en función de la previsión de una existencia futura de la carencia futura en cuestión. Las necesidades prospectivas son un tipo especial de necesidades comparativas ya que son definidas en función de un momento futuro, la cual exigirá una formación específica como consecuencia de cambios previsibles.

La clasificación de Bradshaw (1972), es similar a la de Monroy (1977), la cual se reduce a cuatro tipos de necesidades:

- a. Necesidad normativa, hace referencia a la situación actual y está determinada por algún tipo de norma.
- b. Necesidad percibida, la cual hace referencia a la percepción de la personas sobre sus propias carencias.
- c. Necesidad expresada, se manifiesta en programas o servicio.
- d. Necesidad relativa, se asemeja a la necesidad comparativa de la tipología de Bradshaw.

La clasificación de Colen (1995), hace referencia en función de su procedencia:

- a. Necesidades del sistema se producen en las exigencias generadas como resultado de la implantación de reformas de origen exterior a los centros docentes.
- b. Necesidades del profesorado nacen como resultado del ejercicio profesional, las cuales pueden ser de tipo personal o de carácter grupal o compartido.(Reyes)

AUTORES	TIPOS DE NECESIDADES FORMATIVAS
D'Hainaut (1979)	De las personas, del sistema, particulares, colectivas, conscientes, inconscientes; actuales, potenciales; según el ámbito de vida.
Hewton (1988)	Del alumnado, del currículo, del profesorado, del centro docente como organización.
Bradshaw (1972)	Normativo, sentida, expresada o demanda, comparativa, prospectiva.
Monroy (1977)	Normativa, percibida, expresada, relativa.
Colen (1995)	Del sistema, del profesorado

Fuente:[http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area\\_tematica\\_15/ponencias/0142-F.pdf](http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/0142-F.pdf).

Elaborado Fanny Brito

### 1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

La evaluación es un proceso de vital importancia que debe ser considerado en todos los ámbitos. Razón por la cual, se debe analizar los criterios de la evaluación de necesidades formativas, según algunos autores que proponen mejorar la calidad educativa.

Según Witkin (1996), la evaluación de necesidades es un “proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre las actuaciones futuras y localizar los recursos”. Como el autor dice, la evaluación debe ser sistemática; es decir, que el proceso exige una planificación previa para garantizar que sea fiable y confiable, de calidad, como proceso de indagación.

También, la evaluación de necesidades se integra en un proceso mayor y de carácter continuo, que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas (Tejedor, 1990)

Blanco (1990), establece objetivos y aspectos previos a la elaboración de los modelos de evaluación relacionados con:

- a) Reconocimiento del carácter cambiante de la realidad.
- b) La adaptabilidad como cualidad esencial del modelo.
- c) La aceptación de características relacionadas con los siguientes aspectos:
  - Evitar grandes planteamientos teóricos inadecuados a las necesidades del contexto.
  - Evitar la aplicación de un instrumento como consecuencia de una excesiva practicidad.
  - Acometer el estudio de unos pocos aspectos, los más significativos.
  - Establecer un modelo de pronta preparación y aplicación.
  - Asumir la intervención de las partes implicadas.
  - Incluir el feed – back.
  - Tener en cuenta que el modelo debe dar respuesta a las interrogantes planteadas en ese momento.
- d) El modelo debe basarse en la institucionalización de la evaluación de necesidades mediante un procedimiento permanente, que permita la adecuación a cambios que se produzcan en el contexto.
- e) El desarrollo de la evaluación de necesidades debe contemplar tres momentos diferenciados:
  1. Propuesto: la institución presenta la necesidad de instaurar un modelo de estudio de las necesidades.

2. Reflexión: establecimiento de los principios que servirán de esencia y base al modelo.
  3. Opción: establecimiento de una propuesta definitiva que responda a las expectativas planteadas por la audiencia.
- f) El modelo debe contener principios:
- Principios filosóficos
  - Teorías psicológicas
  - Modelos de organización
  - Modelos de evaluación

Según Blanco (1990), la evaluación de necesidades formativas debe ser sencilla, dinámica, participativa compuesta; es decir, formada por un conjunto de todos los elementos necesarios para cubrir todo el ámbito de la valoración actual; con presencia del feed –back, concreto.

Stufflebeam et al. (1984), sugiere una secuencia de fases en relación con los modelos específicos y los diseños metodológicos aplicables a este proceso.

1. Planificación de la evaluación.
  - Delimitación del contexto social de referencia.
  - Formulación de objetivos de evaluación.
  - Tener el diseño y el plan de actuación.
2. Disposición de la información.
3. Análisis de la información recogida
4. Interpretación de la información

(Revista Fuentes, 2004), Uso y aplicación.

En la propuesta de Stufflebeam et al. (1984), La planificación es fundamental en este proceso de investigación aplicada, ya que permite acotar tanto el contexto de la indagación como su finalidad, así como la determinación del proceso a seguir, incluyendo las estrategias de recogida, análisis e interpretación de los datos. En este proceso también no se debe olvidar de la toma de decisiones al considerarse como etapa final de aplicación de resultados.(Reyes)

Para lograr una educación de calidad y calidez es de vital importancia que se planifique, desarrolle y se tome decisiones de acuerdo a las necesidades que cada institución presente. De esta forma lograremos formar ciudadanos críticos para enfrentar los problemas que presente la sociedad actual.

#### 1.1.4. Necesidades formativas del docente.

Los primeros años de docencia representan una etapa fundamental y un periodo trascendental en la carrera de cualquier profesor. El desempeño de su labor se encuentra ante una serie de dificultades de planificación, de metodología, de tiempo, de gestión, y de relaciones interpersonales. Por lo tanto, es muy importante identificar y caracterizar las necesidades formativas del docente y buscar lineamientos que favorezcan su desempeño en su carrera docente.

El papel fundamental del docente en la educación se centra en el aprendizaje permanente por lo tanto se deben explorar las necesidades de formación del docente en los diferentes ámbitos: conocimientos, habilidades y actitudes.

Existen varios factores que deben ser analizados en la formación de los docentes tales como las dimensiones teóricas y prácticas.

En la dimensión teórica se debe tomar en cuenta los siguientes conceptos: necesidad, evaluación, necesidades formativas y evaluación de necesidades. Como todos sabemos, vivimos en una sociedad que nos exige cambios y que impone exigencias a las organizaciones educativas, una necesidad formativa del docente es el diseño de programas formativos.

La dimensión práctica se refiere a la investigación de campo. El diseño de las investigaciones de tipo descriptivo en la modalidad de estudio de casos. La instrumentalización incluye entrevistas semi-estructuradas dirigidas. La encuesta permite obtener las aportaciones de una muestra integrada por profesores con formación, en formación y sin formación docente.

Según Lázaro (2002), el profesor no debe ser sólo un “*conocedor de la ciencias, un experto en técnicas y un investigador, sino que su rol ha de ser guía y supervisor de la formación científica del estudiante*”. En otras palabras, el docente tiene que cumplir funciones como programar las asignaturas, preparar los temas, dar clase, atender a los alumnos en horas consulta, evaluarlos, coordinarse con otros profesores, y ejercer como tutor.

Mateo (1990), plantea cuatro ejes de responsabilidad que un docente tiene a su responsabilidad: el proceso de enseñanza – aprendizaje, la acción tutorial, actividades de desarrollo profesional y servicios a la comunidad.

Sundre (1990), analiza otras dimensiones en el desarrollo de la función del profesor. La **dimensión pedagógica**; la cual incluye actividades de enseñanza, orientaciones y valores

asociados a una enseñanza de calidad. **Dimensión profesional** se refiere a publicaciones e investigaciones, **dimensión intelectual** se refiere a las habilidades profesionales y orientaciones, actividades intelectuales y a la **dimensión artística y creativa**.

Por lo tanto los profesores presentan necesidades formativas al igual que en otras profesiones. Razón por la cual es importante dar un concepto de “necesidad” el cual presenta cuatro dimensiones:

- En la **discrepancia**, es decir, que se entiende la necesidad como la diferencia entre los resultados deseados y los observados.
- En la **democrática**, la entiende como un cambio deseado por la mayoría.
- En la **analítica**, considerando la necesidad como la dirección en la que se puede producirse una mejora sobre la base de la información.
- En la **diagnóstica**, se considera como aquella cuya ausencia o deficiencia es perjudicial; las necesidades de formación que se plantean a los docentes en la enseñanza surgen de la necesidad a si mismo de capacitar a los alumnos, futuros profesionales que se forman en sus aulas, los cuales deben ser competentes en su trabajo para resolver los problemas que se presentan cada día a nivel profesional.(Las necesidades formativas docentes de los profesores universitarios, 2001)

En resumen, para satisfacer las necesidades formativas del docente se necesita un profesorado cualificado que no solamente domine los contenidos científicos de su materia, sino que sepa enseñar aquello que la sociedad le está demandando.

La enseñanza es una actividad compleja e incierta en la que interviene muchos factores variables para los que no se pueden fijar reglas o técnicas.

*Afirma Imbernón que “el enfoque de formación que defendemos no es una formación centrada en las actividades del aula; ni ver al profesorado como aplicador de técnicas, sino una formación orientada hacia un profesional reflexivo y crítico que tiene capacidades de procesamiento de la información, análisis y reflexión crítica, decisión racional, evaluación de procesos y reformulación de proyectos, tanto laborales como sociales y educativos en su contexto y con sus colegas”.*

### **1.1.5. Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, Kaufman, de D'Hainaut, de Cox.**

Existen varios modelos para la realización de un análisis de necesidades, los cuales provienen de diferentes ámbitos de la formación.

De acuerdo a Allison Rossett, lo más importante de una detección de necesidades es obtener la información necesaria sobre los problemas que se dan en una organización. Esta información nos ayuda a reconocer los posibles escenarios del estado actual y el deseado.

Según Rossett (1997), el rol más importante de la detección de necesidades es brindar información desde el inicio sobre lo que se necesita para mejorar el funcionamiento.

El modelo de detección de necesidades tiene 5 propósitos:

- a. El estado óptimo
- b. El estado actual
- c. Sentimientos
- d. Causas del problema
- e. Soluciones

En conclusión, siguiendo el modelo de A. Rossett existen 5 pasos fundamentales para conducir de manera correcta la detección de necesidades:

1. Determinar el propósito basándose en el problema inicial.
2. Identificar las fuentes
3. Elección de herramientas: entrevistas, observación, examinar resultados, y expedientes, cuestionarios, etc.
4. Utilizar procesos para una exitosa detección de necesidades
5. Usar los resultados para la toma de decisiones.

Para Kaufman (1997, p26), la detección de necesidades es una herramienta que asegura la selección correcta de metas y objetivos. Este modelo cuenta con tres elementos fundamentales:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre lo que es y lo que debería ser en torno a entradas, procesos, salidas y resultados finales.

### 3. Priorización de necesidades.

El modelo de Kaufman presenta 9 etapas para poder realizar la evaluación de necesidades:

1. Tomar la decisión de planificar
2. Identificar los síntomas de problemas
3. Determinar el campo de la planificación
4. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
5. Determinar las condiciones existentes en términos de ejecuciones medibles.
6. Determinar las condiciones que se requieren en términos de ejecución
7. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
8. Asignar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
9. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante. (Paz – Pérez 1994)(Modelos de análisis de necesidades, 1996).

Modelo de 'Hainaut es un modelo de evaluación, la cual está orientada a los objetivos. Se utiliza con los estudiantes para el diagnóstico pedagógico. También se analiza al alumno en términos de conducta adquiridos en programas de instrucción.

De D'Hainaut es un modelo de evaluación orientado a los objetivos. Se utiliza con los alumnos para el diagnóstico pedagógico. También analiza la conducta de los estudiantes adquirida en programas de instrucción. Este modelo se caracteriza por examinar el grado de discrepancia entre el grado de conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas por el alumno, metas y objetivos previamente establecidos.

Modelo de S. M. Cox (1997), se basa en el análisis de necesidades a problemas comunitarios, el cual elabora una guía para la resolución de problemas cuyos aspectos fundamentales serán:

1. La institución
2. El profesional contratado para resolver el problema
3. Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados

4. Contexto social
5. Características de las personas afectadas
6. Formulación y priorización de metas
7. Estrategias a utilizar
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias
9. Evaluación
10. Modificación, finalización o transferencia para la acción(Molina & Lisbeth, 2001)

En conclusión, existen varios modelos de análisis de necesidades, los cuales pueden ayudar a detectar los problemas que existen entre los docentes de una institución.

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

### **1.2.1. Análisis organizacional.**

En una organización no es suficiente examinar el ambiente externo en busca de oportunidades y amenazas. Los directivos deben buscar dentro de la institución factores estratégicos internos; es decir, fortalezas y debilidades que determinan si una institución tendrá la capacidad de aprovechar las oportunidades y al mismo tiempo evitar las amenazas. De esta forma, las instituciones estarán en capacidad de aplicar una diversidad de modelos, técnicas y herramientas para el abordaje de diferentes problemas que atraviesa una organización.

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

La educación precisa de un equilibrio para lograr una educación que traspase los límites de la mera trasmisión de conocimientos. La educación debe recrear a través de sus prácticas pedagógicas, el espíritu crítico y creador. La educación debe “educar íntegramente” a la persona y a partir de la escuela establecer planteamientos de problemas nuevos, que sólo serán considerados desde la visión amplia de la realidad.

En la actualidad, en el medio social en el que los estudiantes están siendo constantemente atacados por las nuevas tecnologías, el aula queda opaca ante estos avances tecnológicos; en consecuencia, el rol del docente debe estar inspirado en la “provocación” para generar la estimulación de los estudiantes frente a los aprendizajes que se quiere compartir. Esto se puede lograr a través de la integración adecuada de tecnologías. El uso de las Tics en el aula puede facilitar la motivación de los educandos, en la medida que las tecnologías sean aplicadas de acuerdo a sus intereses.

En la educación del presente, vale la pena indagar en las nuevas tecnologías que se avecinan, o que ya están disponibles. Una de éstas es “Realidad Aumentada”. Esta tecnología empieza a extender su uso, no sólo en redes sociales, sino también en currículos y en la educación.

En realidad aumentada, en la educación tiene una proyección que se extenderá en unos dos a tres años. Así los estudiantes podrán hacer uso de esta tecnología en libros de texto y pizarra en salón de clase. Como resultado se tiene un nuevo concepto llamado “edutainment”; es decir, una mezcla de educación y entertainment. La tendencia de esta tecnología ha sido reconocida con mayor proyección en educación. (La realidad aumentada y la proyección en educación)

En conclusión, la innovación tecnológica, la investigación, los descubrimientos de nuevos conocimientos exigen una mentalidad abierta que permita poner a los estudiantes del sistema oficial y particular a la altura del nuevo milenio.

Los programas de estudios que actualmente se han fortalecido de manera directa o indirecta, apoyan el desarrollo de competencias orientadas hacia el enriquecimiento de los conocimientos, valores, actitudes, destrezas, capacidades y habilidades de los estudiantes que favorecen a su éxito en su vida profesional familiar, comunitaria y productiva del país.

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

Definición de meta:

Según Kaufman (1982): “Una meta es el enunciado general de la dirección en que se desea alcanzar, o impulsar mejoras. La meta fija puntos a alcanzar mientras que los objetivos son más específicos y proporcionan medidas concretas para acceder a cada meta. La manera más eficaz de fijar una meta es estableciendo dos marcos temporales generales: corto plazo y largo plazo. Esas dos etapas de la meta se concretan de manera conjunta.”

Identificación de las metas:

Lo primero, es definir hacia dónde se encamina la formación del docente y qué se espera obtener al llegar. Luego, es preciso determinarlos plazos para realizar ese trayecto. Por esta razón, se elige un nuevo curso de acción en procura de lo cual se repasan las conclusiones de la evaluación de la situación: necesidades, problemas y oportunidades y la presentación de la tarea.

La razón para fijar una meta no es sólo para obtener un elemento deseado, sino también para mejorar la situación actual. Cada mejora debe estar relacionada con la meta que se establezca.

Metas de corto plazo:

Las metas de corto plazo están enfocadas en áreas que requieren atención inmediata, son urgentes. Estas metas deben funcionar en conjunto y ser realistas. También deben ser accesibles por medio de los recursos disponibles en la actualidad, o con otros recursos que se puedan conseguir. Las metas de corto plazo se fijan con el propósito de alcanzar en el término de seis meses.

Metas de mediano plazo:

Las metas de mediano plazo se centran en áreas que no son urgentes. También deben ser realistas. La institución tiene que dotar de todos los recursos para poder ejecutar estas metas. Las metas de mediano plazo se fijan con el propósito de alcanzar en el término de uno a tres años.

Metas de largo plazo:

Las metas de largo plazo se concentran en áreas relacionadas con el crecimiento y expansión, deben ser justas, realistas y accesibles, y para ello se tiene que utilizar los recursos disponibles. Las metas de largo plazo se fijan para un término de tres a cinco años.

En síntesis, las organizaciones no están sujetas a determinar el uso de rangos de tiempo. Cada institución selecciona los tipos de metas que necesite de acuerdo a sus necesidades. Las metas de corto, mediano y largo plazo tienen diferentes propósitos en el cumplimiento de proyectos tanto educativos como de negocios.

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

Para que una Institución pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos que ayudan a realizar de forma efectiva el proceso enseñanza aprendizaje.

Los recursos institucionales se clasifican en: recursos materiales, el profesorado, personal no docente y alumnos.

1. Recursos materiales. En los recursos materiales tenemos los edificios e instalaciones:

- Acomodación a los usuarios
- Adecuación a las actividades
- Adecuación a los materiales a utilizar

También tenemos el mobiliario:

- Adecuación a las instalaciones, alumnos y actividades.

Materiales didácticos: entre los materiales didácticos tenemos:

- Material científico y técnico
- Libros
- Materiales audiovisuales e informáticos
- Telemática
- Materiales elaborados por profesores y alumnos

La biblioteca

Recursos económicos

2. El profesorado y otro personal docente. Los profesores son los pilares fundamentales para llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje. A través de su experiencia se puede lograr una calidad educativa excelente.
3. Personal no docente. Aquí se hace referencia al personal que labora dentro de la institución pero no cumple con las funciones de docencia: médico, psicólogo, asistente social, etc.
4. Los alumnos son los protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje (Calidad educativa)

Finalmente, se puede deducir que para lograr una educación de calidad en donde el estudiante sea el principal protagonista de su aprendizaje, una institución educativa debe contar con: personal docente capacitado y actualizado, material didáctico adecuado a las necesidades de los alumnos, apoyo económico del gobierno, tecnología al servicio del personal y de los educandos

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

Según Longo (2008), el Liderazgo se identifica como aquellas características que lo presentan como capacidad gestora, excelencia individual y ejercicio de poder.

El liderazgo se ha convertido en algo complejo ya que tiene más responsabilidades y tiene que dar cuentas de los resultados obtenidos en la institución. Según Garduño et al (2011) existen exigencias internas y externas, también existen cambios internos importantes que están relacionados con los conflictos, con el personal de la institución, con los padres y madres de familia y la disciplina de los estudiantes.

Como podemos darnos cuenta la educación es compleja y para lograr tener éxito en ella es necesario tener una visión compartida que aproveche lo mejor de todos los agentes que participan. También sabemos que para realizar bien nuestra tarea educativa es muy importante desarrollar mecanismos de interacción y de influencia interpersonal para dinamizar a las personas y a los grupos de trabajo. (Brugué, Gallego y González, 2010).

Según Lozada (2007), ejercer liderazgo significa principalmente orientar y motivar. Orientar significa mostrar y definir lo que se pretende lograr en una institución. También la motivación ayuda al desarrollo de los docentes. En otras palabras, el buen ejercicio del liderazgo en un centro educativo promueve valores comunes, un saber hacer compartido, una cultura docente y organizativa-colaborativa y crea equipos de trabajo. Un buen liderazgo debe estar acompañado de autoridad auténtica.

Liderar no es lo mismo que dirigir. (Guillem, 1994; Mintzberg, 1994; Frederickson y Smith, 2003; Fry, 1989). Dirigir es más que liderar; es decir, utilizar los recursos para cumplir las metas, gestionar prioridades e información, decidir, presupuestar, organizar, coordinar, evaluar, sancionar, etc.

En síntesis. Para ejercer un buen liderazgo educativo es necesario reconocer que el liderazgo no es una cuestión personal sino trabajo en equipo y comunidad, de sistema, entendimiento en el centro escolar.

#### Tipos de liderazgo educativo

Robinson (2010), establece tres conjuntos de competencias necesarias para el liderazgo pedagógico.

1. Poseer un amplio conocimiento pedagógico sobre el proceso enseñanza. Este conocimiento es indispensable para el ejercicio del liderazgo pedagógico, el cual está relacionado con el conocimiento curricular y pedagógico, las dimensiones administrativas y de gestión.
2. Saber resolver los problemas que se presentan en la institución en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.

3. Incrementar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado. El liderazgo considerado como proceso social es un fenómeno relacional en si mismo, basado en la confianza.

En resumen, el liderazgo contempla diferentes aspectos que están relacionados para conseguir buenos resultados.

- a. El liderazgo pedagógico se basa en los procesos de innovación de las metodologías de aprendizaje (Leithwood, Harris y Hopkins, 2008). Un liderazgo pedagógico implica el desarrollo de competencias orientadas a crear condiciones y promover contextos organizativos y profesionales que mejoren los procesos enseñanza aprendizaje. Aunque muchas actividades de la dirección estén relacionados con la administración y la gestión, su misión es la enseñanza. “Si el objetivo del liderazgo es el mejoramiento de la práctica y del desempeño docente, entonces las competencias y los conocimientos realmente importantes son aquellos relacionados con crear un entorno para el aprendizaje focalizado con expectativas claras para la docencia. Todas las destrezas son instrumentales”. (Elmore, 2010:124).
- b. El liderazgo distribuido está orientado a capacitar profesionalmente al profesorado para ejercer funciones múltiples de liderazgo, también como una organización que aprende y cualifica a los que trabajan en ella. (Bolívar, 2008). De acuerdo a Krichesky y Murillo (2011), el liderazgo docente ayuda a promover y sostener la estrategia de mejora, cuando los miembros de la institución educativa comprometidos con los procesos de cambio y mejora el centro. En una institución que se vive como una comunidad, los docentes comparten el liderazgo y la toma de decisiones, tienen un sentido compartido de acción, participan el trabajo colaborativo y aceptan la responsabilidad por los resultados obtenidos. Elmore (2010: 116 -17) afirma que “el liderazgo distribuido no significa que nadie es responsable del desempeño general de la organización. Más bien implica que la función de los líderes directivos consiste principalmente en desarrollar las competencias y los conocimientos de las personas de la organización”. Profesores, familias y alumnos también ejercen el liderazgo de modo distribuido.
- c. El liderazgo moral: el centro como comunidad. De acuerdo a Longas y Martínez (2012), Debardieux (2012), una de las tareas del liderazgo es generar una participación en un proyecto compartido. Para lograr este objetivo requiere de tiempo y espacio. Para desempeñar correctamente las funciones, se necesita de un

liderazgo basado en valores que den un significado al centro como proyecto colaborativo, como comunidad. El liderazgo moral es el que genera bienestar necesario en el centro y los maestros para poder ejercer su tarea con satisfacción y propiciar un buen clima escolar para un aprendizaje significativo. (Salinero de Miguel, Martínez, & Roca)

En conclusión, el liderazgo se ocupa de los cambios de la visión del futuro y estrategias que inducen a cambios, coordinación de personas, comunicación y comprensión de la nueva orientación.

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

El Ministerio de Educación del Ecuador crea el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano con el propósito de ofrecer una mejor educación para todos los jóvenes del país. Los objetivos de este Bachillerato es preparar a los estudiantes para: la vida y la participación de una sociedad democrática, sus estudios y el mundo laboral post-secundarios.

Esta tarea exige al estudiantado adquirir aprendizajes básicos comunes mediante un programa de estudios generales (Bachillerato General Unificado).

Además de los estudios generales, los estudiantes pueden optar por estudios en diversas áreas científicas, sociales, culturales y artes plásticas, o por módulos para adquirir competencias laborales en distintas esferas profesionales acordes con las demandas del desarrollo del país. La elección de cualquiera de las opciones no limitará a los estudiantes para conseguir el triple objetivo del bachillerato.

El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios los mismos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado. Estos son de dos tipos:

- a. Bachillerato Técnico Productivo: es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en todos los centros donde funcione el Bachillerato Técnico.
- b. Bachillerato Artístico: comprende la formación complementaria y especializada en artes; y es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un

título de bachiller en artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida y productiva, así como para continuar con estudios artísticos en tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

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

En conclusión el Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene como objetivo la formación de seres humanos críticos, conscientes y cumplidores de sus responsabilidades y exigentes en el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos, poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, y capacitados para asumir el reto que impone esta nueva sociedad.

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano no pretende solamente lograr que los estudiantes se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, adquirir conocimientos científicos, tecnológicos, etc.; sino transformar la realidad de nuestro país como personas constructoras del cambio. Por lo tanto, la construcción de un Nuevo Bachillerato General Unificado acaba con el exceso de especializaciones carentes de conocimientos mínimos indispensables. (Nuevo bachillerato ecuatoriano, 2011)

En este sentido, este nuevo B.G.U. parte de una malla curricular general para todos los colegios de bachillerato del país. Con este currículo general, los estudiantes estarán en capacidad de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios en las universidades. Con los conocimientos adquiridos los estudiantes tendrán más oportunidades y opciones de continuar sus estudios en diferentes profesiones.

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

Hoy en día el mundo experimenta cambios significativos: un nuevo orden mundial, nuevos líderes, cambios en el sistema productivo, avances tecnológicos, etc., y todos los que constituimos esta sociedad actual nos enfrentamos día a día a grandes desafíos con el objetivo de alcanzar una vida más digna y justa.

El Gobierno actual esta consiente que el desarrollo de los pueblos de nuestro país depende de la calidad de educación que se brinde a nuestros estudiantes. Razón por la cual, en

educación se están experimentando cambios importantes como la Ley de Carrera Docente y Escalafón. Está vigente el Plan Decenal de Educación 2006 - 2015, el cual prioriza la ejecución de las siguientes políticas educativas:

- Universalidad de la Educación Inicial.
- Universalización de la Educación General Básica (1ro - 10mo).
- Incremento de la población estudiantil del Bachillerato.
- Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las Instituciones Educativas.
- Mejoramiento de la calidad y equidad de la Educación.
- Revalorización de la profesión docente.
- Aumento de 0,5% anual de la participación de PIB.(Plan decenal, 2007)

En conclusión, el Plan Decenal contextualiza todas las acciones educativas nacionales durante los años de su vigencia, brindándonos la oportunidad de estar a la altura de muchos países que piensan la educación como política de estado de mediano y largo plazo. Estas políticas constituyen un gran avance en la educación del país, garantizando una continuidad en el logro de sus metas.

### **1.2.2. Análisis de la persona.**

Todavía existe un gran número de estudiantes ecuatorianos que no pueden acceder a su derecho de recibir una educación de calidad. En este contexto el desempeño profesional docente constituye un objeto de análisis y reflexión en búsqueda de respuestas que ayuden a incrementar la calidad de los sistemas educativos. Los docentes son actores principales y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje. Las competencias profesionales de los profesores en lo que se refiere a la preparación de la enseñanza en el aula y a la organización de trabajo, se consolidan como factores primordiales para que los estudiantes alcancen sus metas.

Por estos motivos es fundamental conocer cuan preparados están los profesionales de nuestro país para implementar procesos de calidad para ser aplicados a la diversidad de estudiantes que llegan a las aulas con el deseo y derecho de aprender a ser y a desenvolverse con éxito en la escuela y sociedad.

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

La formación profesional comprende las acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, favoreciendo el acceso al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica.

La formación es un proceso sistemático, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que este presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales: conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos (Homero 2000).

En otras palabras, la formación del docente está relacionada con la necesidad de autoformarse y así convertirse en agente de formación. En este sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

Es muy importante que el docente comience a formarse desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores más importantes de la docencia y así lograr un cambio en su estructura mental, en su formación ética.(Formación del docente, 2012)

En nuestro país los docentes debemos capacitarnos todo el tiempo con la finalidad de ser buenos profesionales y estar en capacidad de impartir nuevos conocimientos aplicando técnicas y estrategias actualizadas para brindar una educación de calidad y calidez como exige nuestra sociedad actual.

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

De acuerdo con Canário (1991), la formación de los profesores fue durante mucho tiempo, entendida solo como un proceso de formación inicial. Sin embargo, la formación de los maestros es continua y debe ser un proceso que presente diferentes momentos interrelacionados con la reflexión, a partir de las experiencias profesionales en el aula.

La formación inicial del profesorado, entendida como agente de desarrollo profesional debe,

*“Dotar de un bagaje sólido en el ámbito cultural, psicopedagógico y personal, ha de capacitar al profesor o profesora para asumir la tarea educativa en toda su complejidad, actuando con la flexibilidad y la rigurosidad necesaria, esto es, apoyando sus acciones en una fundamentación válida “.*(Imbernón. 1998: 51)

De acuerdo a este autor, la formación inicial se basa no solamente en una formación de carácter académico y disciplinar, sino también una formación que pretende dar respuestas a nuevas demandas de actuación del profesor como uno de los agentes sociales más activos del cambio.

¿Qué es la formación inicial docente?

Los estudios demuestran que un buen profesor es casi todo lo que se necesita para aprender, por tanto es necesario definir qué constituye una formación inicial docente de calidad. Lamentablemente, no es fácil llegar a acuerdos respecto de cómo se debe formar a los profesores o cómo se aprende a ser profesor.

Lo definitivamente cierto, es que el “proceso de enseñar no se aprende por ensayo y error; sino que el ejercicio docente involucra un conocimiento experto y susceptible de ser comunicado y enseñado; de que la docencia no es meramente una técnica, sino un ejercicio complejo de articulación de conocimientos teóricos y prácticos, tanto como creencias de distinto orden, que permiten a un profesor comprender y desempeñarse de una cierta manera en una sala de clases”

La formación inicial en el sistema educativo tiene como objetivo preparar a los alumnos y alumnas para la actividad en un determinado campo profesional y así facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse durante su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática. Todo esto comprende un conjunto de ciclos formativos, la cual permite una organización modular, de duración variable, con contenidos teóricos y prácticos adecuados a los distintos campos profesionales.

Una buena docencia, requiere de buenos maestros, lo que a su vez requiere de una buena formación y una buena gestión.

La formación docente inicial es entendida aquí como: “aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la apropiación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

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

La docencia es una profesión centrada en la enseñanza. Tiene el objetivo de transmitir conocimientos de manera intencional. La docencia trabaja en el desarrollo de potencialidades y capacidades de los alumnos. Razón por la cual la formación del docente es permanente. Este proceso de formación tiene que ser desarrollado a lo largo de toda su vida.(Formación docente).

La reforma educativa exige que los docentes en la actualidad se capaciten en todas las áreas y en especial en el uso de las nuevas tecnologías, ya que se tiene que fusionar las Tics con los conocimientos pedagógicos. De esta manera se está propiciado a trabajar en equipo y que las clases sean más dinámicas.

El desarrollo profesional del docente sólo tendrá éxito si se centra en los cambios específicos del comportamiento de éste en la clase y ese desarrollo es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo. .

Los programas de formación profesional tienen por objeto fomentar la adquisición de competencias básicas en la Tics por parte de los docentes. Los docentes tiene que saber cómo, dónde y cuándo utilizar o no, esas Tics para realizar actividades y presentaciones en clase, para llevar a cabo tareas de gestión y para adquirir conocimientos complementarios tanto de las asignaturas como de la pedagogía, que contribuyan a su propia formación profesional.

#### *1.2.2.1.3. Formación técnica*

En la formación técnico profesional, la educación atiende un campo amplio de diversas actividades y profesiones de los distintos sectores y ramas de la producción de bienes y servicios como la agricultura, ganadería, caza, y silvicultura; pesca; minas y canteras, industrias manufactureras; electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicaciones; energía; informática y telecomunicaciones; salud y ambiente; economía y administración, seguridad e higiene; turismo, gastronomía y hotelería; especialidades artísticas vinculadas con lo técnico/ tecnológico.

El otorgamiento de títulos y certificados técnicos profesionales se caracteriza por brindar:

- a) Formación orientada a los conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos correspondientes a un perfil profesional cuya trayectoria formativa integra los campos de la formación general, científico, técnico específica, así como el desarrollo de prácticas profesionales y el dominio de técnicas apropiadas que permiten la incursión en sector profesional específico.
- b) Un saber técnico y tecnológico, con sustento científico de base, permitiendo intervenciones técnicas en procesos productivos.
- c) Preparación para el desempeño en áreas ocupacionales, las cuales exigen un conjunto de capacidades y habilidades técnicas específicas y también conocimiento relativo a los ambientes institucionales laborales.(Formación Técnica, 2001)(Reyes)

De acuerdo, a la alta demanda de profesionales para importantes sectores de la industria y la economía las carreras técnicas se han convertido en una excelente opción para quienes buscan estudiar en menos tiempo. Las carreras técnicas han demostrado un panorama positivo para aquellas personas que no tienen los recursos necesarios para estudiar una carrera universitaria. Es por ello, que el Gobierno actual trata poner a disposición de los estudiantes importantes carreras técnicas más rentables y con mejores proyecciones.

#### **1.2.2.2. Formación continua.**

Según Palacios (2010), nuestra sociedad está sometida a profundas transformaciones, lo cual nos obliga a contar con un proceso de formación que permita cumplir con las exigencias de esta realidad. La capacitación, el perfeccionamiento son medios de vital importancia que debe seguir un maestro para mantenerse vigente ante los cambios que ocurren.

De acuerdo a los planteamientos de este autor, la capacitación docente es necesaria en el ejercicio de la profesión. El perfeccionamiento ayuda a la adquisición de conocimientos, así como, la elaboración de instrumentos y cambios en el sistema educativo. La actualización es el camino para adquirir conocimientos nuevos y útiles para el ejercicio de la docencia.

La capacitación docente, el perfeccionamiento y la actualización unidos a la investigación, se conforman como un proceso de formación continua, el cual da sentido a la profesionalización del docente.

Existen varios cambios que reclaman la necesidad de la formación continua en el docente.

- a) Acceso abierto a información a través de Internet, el cual influye de manera directa en los procesos de enseñanza – aprendizaje en el estudiante.
- b) Nuevos escenarios, métodos y estrategias pedagógicas con la incorporación de la docencia semi presencial, a distancia y virtual.
- c) Nuevos roles del profesor en el aula, como orientador y guía del aprendizaje, motivador y dinamizador de procesos de investigación en el estudiante.
- d) Necesidad de adecuarse a la diversidad de las personas al momento de gestionar el aprendizaje.

Para Bermejo (2006), hay varias formas de denominar el proceso que implica la formación y educación continua: educación vitalicia, educación permanente, educación recurrente, educación no formal o informal, desarrollo comunitario, educación popular, animación sociocultural, educación postescolar, educación para el ocio y el tiempo libre, aprendizaje permanente, educación a lo largo de la vida.

En la investigación de los nuevos modelos de formación se produce de manera inevitable, cambios en el propio contenido de la formación, modificaciones en la metodología. Estos cambios son de vital importancia ya que ayudan a propiciar posibilidades de formación continua más flexibles para el individuo, el cual tiene que enfrentar a los cambios en su carrera a lo largo de su vida profesional.

Para Ruiz (2001), la formación continua puede ser ocupacional; es decir, al dar respuesta al puesto de trabajo concreto mediante la actualización.

Para Ferreres e Imbernon (1999), formación permanente se refiere al perfeccionamiento en el conocimiento, habilidades y destrezas del profesor. La formación es parte del desarrollo profesional.

Fernández (1990), manifiesta que la educación permanente es un proceso sin rupturas a lo largo de la vida de las personas.

En la actualidad es de vital relevancia contar con una formación continua que permita asimilar los cambios constantes que se producen en la sociedad. La formación continua del profesorado debe analizar el interés particular de cada docente por su actualización científica, pedagógica y cultural. La formación continua difiere de acuerdo a las personas, la situación profesional, el número de años que tenga en el ejercicio profesional, circunstancias educativas, sociales y culturales del contexto donde ejerce su tarea docente.

En conclusión, la educación actual exige que todos los profesionales en los diferentes campos, tanto educativos como empresariales, se capaciten en forma continua, para estar a la par con el acelerado avance tecnológico y científico. Éste ha sido el compromiso del Gobierno Nacional, quien ha estado siempre preocupado por brindar todas las facilidades para que los docentes del país estén actualizados y puedan apoyar eficazmente en la educación de la niñez y la juventud de la patria.

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

*“La enseñanza está organizada de manera que los docentes interpreten y pongan en práctica las normas educativas, el currículo y la instrucción. Son el punto de contacto humano con los alumnos. Todas las influencias sobre la calidad de la educación están mediadas por él y por su acción. Tienen la posibilidad de aumentar la calidad de la educación dando vida al currículo e infundiendo en los alumnos la curiosidad y el aprendizaje auto dirigido. Y también pueden degradar la calidad de la educación merced al error, la pereza, la crueldad o la incompetencia. Para bien o para mal, los profesores determinan la calidad de la educación”. (Clark, 1995, p.3)*

Como es sabido, el rol del profesor es determinante en la calidad educativa. Por lo tanto, se debe poner énfasis en la formación y actualización de los docentes. La educación se encuentra en un momento de cambios en donde el profesorado adquiere un protagonismo especial. (Knight. 2005); cambiando planes y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, y promoviendo el diálogo entre profesores y alumnos, entre directivos y servicios. Los docentes son los responsables del proceso enseñanza – aprendizaje y por lo tanto de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

De acuerdo a Martínez y Carrasco (2006), el profesor se convierte en director y ejecutor del proceso educativo. El docente tiene un papel protagónico, por lo que es imprescindible su preparación y actualización para enfrentar los retos e innovaciones que se están produciendo en el ámbito educativo.

Según Medina y Domínguez (1989), es de vital importancia proporcionar a los docentes una formación, centrada en su lugar de trabajo, donde se le capacite para analizar el sistema educativo y desarrollar su práctica como una labor de innovación.

Se debe fomentar desde organismos responsables, la formación permanente del docente, la capacidad de innovación, reflexión y crítica del trabajo diario, de manera que el docente se forme como diseñador y planificador, y de esta manera se comprometa al cambio. Los responsables de la formación permanente del docente deben incrementar aquellas capacidades que ayuden a superar los aspectos negativos que obstaculizan la renovación metodológica y pedagógica. La falta de incentivos al reconocimiento de la labor docente, la escasa valoración de la docencia para la promoción, la falta de formación, la rutina, el miedo al cambio, etc., son ejemplos de factores que no ayudan a mejorar en proceso enseñanza aprendizaje.

Siguiendo a Escudero (2003) y De Miguel (2006), la formación del docente debe estar encaminada en los siguientes aspectos:

- El análisis de las bases y criterios que fundamenten el proceso de reforma y adaptación al Espacio Europeo de Educación.
- Comparación de distintas reformas en otras universidades nacionales y europeas.
- Adquisición de una metodología de diseño.
- Desarrollo e innovación del currículum.

Deduciendo, se puede afirmar, que la formación permanente del profesorado ayuda a formar docentes reflexivos, indagadores y creativos, capaces de enfrentar los retos de la realidad educativa. No obstante, se debe aclarar, que esto no sería posible, sin ante todo, lograr un cambio de mentalidad y actitud de ciertos docentes, ya que el siglo XXI requiere docentes comprometidos con el proceso educativo, que lo comprendan, estimulen y centren sus objetivos educativos hacia la ejecución de una mejora de su calidad de enseñanza.

Wallace (1988) manifiesta que el docente es un “agente de cambio”, ya que motiva a los alumnos a participar en procesos de experimentación, y estimulación de nuevos retos que se dan en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Para que la formación del profesorado sea exitosa en el proceso enseñanza aprendizaje, se tiene que realizar una planificación, la cual debe contener una serie de estrategias o principios que apoyen en su proceso formativo.(Gomez, 2012)

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

Luego de analizar los planteamientos de Tabachnick y Zeichner sobre la formación de los docentes se consideran tres tipos de prácticas de formación:

- a. modelo de formación centrada en las adquisiciones
- b. modelo de formación centrada en los distintos pasos a momentos de formación (procesos).
- c. Un modelo de formación centrada en el análisis.

La formación está centrada en los tipos de procesos, en la dinámica de la formación; es decir, en los modos para ser eficaz.

Organizar los contenidos desde la perspectiva de la trasmisión, por lo que se puede ver que aquí se está iniciando en la didáctica.

Los formadores profesionales de la educación tienen que conocer la psicología evolutiva de los sujetos a quienes está dirigida la enseñanza y los procesos de aprendizaje, la problemática de la evaluación de los aprendizajes que se dan en los estudiantes, y el funcionamiento de los grupos, el conocimiento de la institución escolar, etc. Los docentes además de adquirir estos conocimientos también deben adquirir habilidades, “saber hacer”, a través de talleres.

La formación también se puede conducir a través de la experiencia para que confronten en la realidad las propias capacidades y aprendan a utilizar los recursos disponibles para resolver un problema y de esta manera el docente estará en condiciones de afrontar la docencia eficazmente.

En el primer modelo, los procesos de formación de los docentes se organizan en función de resultados contables y evaluables en la adquisición de los niveles de competencia, concentrados en conocimientos, comportamientos y habilidades. Este es un modelo que está basado en teoría-práctica, siendo la práctica una aplicación de la práctica.

En el segundo modelo de proceso y gestión, el aprendizaje es una noción que se apoya en un concepto que va desde los aprendizajes sistemáticos a todo tipo de experiencias.

El tercer modelo centrado en el análisis se fundamenta en la formación inicial y continua a lo largo de su carrera en un trabajo sobre sí mismo en función de las diferentes situaciones que atraviesa. Analiza diferentes perspectivas para comprender las exigencias, tomar conciencia de sus limitaciones y deseos, concibiendo, a partir de ello un proyecto de acción lo más adaptado a los contextos de la situación y a sus propias posibilidades.

Elementos de los modelos de formación:

1. Adquisición de conocimientos y saber hacer.
2. Experiencias más o menos controladas
3. Análisis de la realidad.

Para Ferry la formación desde la perspectiva del primer modelo es un proceso de desarrollo individual en el que a través de las áreas científicas y pedagógicas se da una formación doble de carácter sumativo. En el segundo tipo tenemos una formación profesionalizadora con un objetivo claro, el de formar profesionales de la enseñanza. En el tercer modelo la formación se basa en el análisis y la reflexión por parte del profesional de la enseñanza cuando su bagaje formativo se inicia en las exigencias y necesidades de la práctica docente. (Paradigmas básicos en la formación del profesorado, 2001)

En conclusión, en nuestro país podemos observar los retos que se presentan a los docentes en el campo educativo ya que la enseñanza es un motor de desarrollo de los pueblos de nuestro país. Además la enseñanza es el instrumento principal de transmisión de la experiencia cultural y científica acumulada por la humanidad. Por lo tanto es de vital importancia que todos los docentes seamos capacitados en los diferentes tipos de formación de forma permanente y de esta manera tener éxito en nuestra vida profesional.

Finalmente, las organizaciones educativas deben poseer docentes con conocimientos de ciencia y tecnología.

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

La educación es un pilar fundamental para el progreso de las sociedades. Los estudiantes son los protagonistas del proceso enseñanza aprendizaje y el docente tiene la responsabilidad de formar individuos críticos capaces de desenvolverse en la sociedad actual. Debido a estas exigencias los docentes tanto de primaria como de universidad debe poseer algunas características para ejercer su profesión con éxito.

Según Pérez-Esclarín (1997), se debe enseñar a ser, a prender y a vivir. Segura (2004) debe poseer conocimientos, destrezas, alto nivel de competencias, conocimiento y dominio de las nuevas tecnologías, altos estándares de calidad, liderazgo e innovación y creatividad. Hoy en día es fundamental que un docente tenga una formación integral tanto en lo académico como en lo moral. También tiene que saber llevar una buena relación con los alumnos.

Un educador tiene que tener una formación ética; es decir, una formación basada en valores. Debe practicar el respeto y enseñar que este valor es muy importante para vivir en una sociedad más justa.

La formación académica de un docente es de vital importancia. Cuando un docente tiene una buena preparación en su área de enseñanza, le resulta fácil encontrar estrategias para transmitir sus conocimientos.

Para que un docente tenga éxito en el proceso enseñanza-aprendizaje, también de ser un excelente comunicador con sus alumnos y de esta manera motivar a los estudiantes a la investigación y ampliar sus conocimientos.(Grisolia, 2007)

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

La sociedad y sus continuos cambios obligan a potenciar la actividad pedagógica con el fin de brindar una educación de calidad. En virtud de esto, es muy importante entender el concepto de profesionalización.

Según Marín (2004), la profesionalización se puede conceptualizar como un compromiso que el docente adquiere en su formación inicial y luego durante su labor promueve el desarrollo de la eficacia y eficiencia que permite la aplicación de un trabajo innovador.

También tiene que utilizar sus capacidades para resolver problemas y utilizar el lenguaje de manera funcional.

De acuerdo a Tudesco (2005), el docente como profesional debe ser autónomo, creativo y actuar éticamente para impartir valores a sus alumnos.

Liston y Zeichner (2003), manifiestan que la formación del profesorado es de vital importancia para hacer frente a las crisis actuales de nuestras escuelas y la sociedad. También hay que promover las capacidades para ocuparse de la realidad con sentido crítico e innovador.

Para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos con el fin de mejorar la calidad educativa, es muy importante desarrollar la profesionalización docente, la cual inicia en la escuela normal y continúa en su tarea diaria de manera permanente.

En la actualidad el docente debe poseer competencias didácticas, académicas, perceptivas, expresivas, organizativas, investigativas, evaluativas, de planificación, de gestión, etc., durante el ejercicio de su profesión y también debe combinar la educación formal y no formal en el proceso de profesionalización.

En el ámbito educativo, es muy importante primero saber el verdadero significado de profesionalización, el cual se define como un proceso dinámico, de desarrollo y evolución de una ocupación, más allá de su aceptación como rango y estatus adquirido.

Los docentes constituyen la guía del conocimiento de sus alumnos, como orientadores del proceso enseñanza aprendizaje. Por lo tanto, un docente debe siempre estar inmerso en un proceso continuo de profesionalización.

En la profesionalización de la enseñanza, los profesores están inmersos en procesos a largo plazo, reconociendo el hecho de que los profesores aprenden con el tiempo; por lo tanto, las mejores experiencias del desarrollo profesional están relacionadas con contextos concretos de las escuelas y también con actividades diarias de los profesores, convirtiendo las escuelas en comunidades de aprendizaje. Esto significa que los docentes son aprendices activos implicados en una preparación, observación y reflexión sobre su tarea docente.(Serenó, 2001)

Al profesor se le considera como una persona práctica, reflexiva, quien adquiere nuevos conocimientos y experiencias apoyados en sus conocimientos previos. En este proceso, el desarrollo profesional ayuda a los profesores a construir nuevas teóricas y prácticas pedagógicas, al tiempo que les ayuda a mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje. Este desarrollo profesional es un proceso colaborativo que consigue mayores beneficios en las interacciones significativas no sólo entre profesores, sino entre estos y otros miembros de la comunidad.

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

En las instituciones educativas del país se tiene diferentes niveles de formación, en los cuales los docentes de las diferentes áreas tienen que impartir sus conocimientos. Por lo tanto, es muy importante que se dé una buena preparación profesional; caso contrario, el nivel de aprovechamiento del alumno es limitado, provocando bajas calificaciones, desaliento, fastidio e incluso deserción de los mismos estudiantes.

Razón por la cual es muy importante que los profesionales de la educación reciban una capacitación permanente en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo. El sistema educativo del país tiene tres niveles: educación general básica, bachillerato general unificado y educación superior. Desde el año 2008, el SIPROFE organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio fiscal en todos los niveles y disciplinas.

Según el artículo 96 de la LOEI, para ser docente se reconocerán los siguientes títulos:

1. Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades.
2. Psicólogo educativo infantil.
3. Profesional o tecnólogo del área de educación especial.
4. Profesional con conocimiento en un área de interés para el sector educativo, el aspirante debe tener un título de postgrado relacionado con la docencia.
5. Profesionales de otras disciplinas siempre que estuvieren acompañados de certificados emitidos por instituciones legalmente constituidas que acrediten la respectiva experticia, para áreas en las que no existe el número suficiente de docentes para cubrir las necesidades del sistema nacional de educación.(Reglamento General de la Ley Organica, 2013)

Como se demuestra, para ser docente de cualquiera de los niveles educativos, los maestros deben estar capacitados. El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (Sí Profe) 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 y mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y el ascenso en la carrera educativa.

Los cursos son organizados en las diferentes áreas de estudio: Matemática, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales, Estudios Sociales, Lengua Extranjera. También ofrece cursos relacionados con el uso de las nuevas tecnologías, Didáctica y Pedagogía, Introducción al Bachillerato General Unificado, etc. La política de estos cursos es ofrecer al docente oportunidades para su formación y actualización profesional de manera absolutamente gratuita. Los cursos se dictan por varias ocasiones hasta que cubran las demandas de los docentes, quienes deberán reproducir estos aprendizajes en las aulas, utilizando estrategias metodológicas y principios enmarcados dentro del modelo pedagógico del constructivismo, a través de los cuales los estudiantes lograrán desempeños auténticos.

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

Los cambios que constantemente se dan en los diferentes niveles de la educación por las nuevas tecnologías obligan a que los profesionales de la educación se actualicen para el análisis, diseño, gestión de procesos, recursos y prácticas formativas mediadas por las nuevas tecnologías.

Las Tics son .medios que permite al alumno aprender a resolver problemas de tipo social con una orientación adecuada por parte del docente.

Según el Dr. Pere Marqués Graells (2000), el uso de las tecnologías de la información y comunicación ha llevado a cambios en todos los ámbitos de la actividad humana.

La aparición de las nuevas tecnologías permite que las personas adquieran competencias que conlleven a facilitar el desarrollo de las diferentes actividades del ser humano. Por esta razón se produce una combinación de la Tecnologías de la Información y la Comunicación en el proceso de la construcción del conocimiento. Esta combinación ayuda a utilizar de mejor manera el uso del tiempo, romper las barreras de distancias entre profesor y alumno.

La implementación de las nuevas tecnologías permite que el estudiante sea un receptor activo y de esta forma se promueva el pensamiento crítico y el aprendizaje colaborativo para el desarrollo de las actividades de enseñanza aprendizaje la cual busca una empatía entre el modelo didáctico el tipo de medio utilizado.

Dentro del proceso enseñanza –aprendizaje, las TICs se han convertido en herramientas fundamentales con funciones curriculares. Por ejemplo el uso del video permite transmitir de manera eficaz los conocimientos que los docentes quieren impartir a los estudiantes de forma motivante. De esta manera logra que los estudiantes se ubiquen en espacios geográficos y la presentación de un tema sea ordenada y concreta. También se puede realizar videoconferencias.

También tenemos los blogs que tienen usos prácticos y situacionales. Permiten compartir información de la realidad interna y externa de los alumnos y profesores. Con el uso de los blogs los alumnos pueden crear páginas con temas específicos, compartir enlaces e información de diferentes temas. También se pueden crear y desarrollar foros.

Finalmente, tenemos la publicación de artículos en revistas electrónicas especializadas. Una de las ventajas de este medio es que motiva la racionalidad crítica tanto de los estudiantes como de los docentes, quienes pueden dar a conocer sus puntos de vista en los diferentes temas. Con esta herramienta de trabajo se exponen análisis reflexivos de los diferentes temas, se pone a libre disposición artículos para realizar consultas. También es un medio para dar a conocer los resultados de proyectos de investigación.

En conclusión, los profesores debemos perfeccionar el uso de las TICs en el proceso enseñanza –aprendizaje para el desarrollo de prácticas educativas. El uso de las TICs en el proceso enseñanza-aprendizaje ha permitido que el alumno sea un receptor activo y desarrolle un pensamiento crítico y un aprendizaje colaborativo.(Rojas, 2012)

### **1.2.3Análisis de la Tarea Educativa.**

La tarea educativa del docente es la de conducir a sus alumnos hacia los acontecimientos educativos, organizarlos para que el proceso que comienzan sea verdaderamente constructivo. También el docente debe practicar valores. Su enseñanza no se debe basar solamente en la trasmisión de conocimientos. La tarea del docente es trabajar para los demás, con los demás y por los demás, nunca para el mismo.

La tarea del docente es lograr que la enseñanza sea pertinente, eficiente y eficaz en ese contexto sociocultural determinado; es decir, que sea significativo.

En definitiva, la tarea educativa del docente es capacitarse continuamente; esto es un proceso que se inicia en un momento dado, cuando una persona comienza a capacitarse para la profesión docente, debe continuar a lo largo de toda la carrera para tener éxito en su labor educativa, ya que vivimos en una sociedad que está cambiando día a día con los avances tecnológicos.

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

El director o rector de una Institución Educativa tiene una participación fundamental y significativa en el proceso de la educación; ya que él promueve la innovación dentro del aula y de la misma forma participa en el desarrollo integral, personal y profesional de los estudiantes.

La primera autoridad del Plantel tiene bajo su responsabilidad la gestión académica y administrativa. Además como autoridad máxima, articula el trabajo con otros niveles, va marcando el camino a seguir en todas las líneas de acción. También tiene que estar consciente de la administración y la toma de decisiones ya que es el principal protagonista y todo ello va a repercutir en las actividades académicas.

El directivo, como responsable de la institución necesita sustentar su función directiva, dentro de la escuela/colegio, en una serie de aspectos importantes:

- Contar con una nueva concepción del proceso directivo.
- Ejercer la representación oficial de la institución.
- Elaborar la planificación estratégica, organizar y evaluar los medios establecidos para lograr los objetivos planteados.
- Convocar y presidir los actos académicos y las reuniones del Consejo Técnico.
- Velar por el logro de los objetivos de la escuela, orientar y dirigir todas sus actividades.
- Integrar un equipo de trabajo responsable.
- Comprometer a toda la comunidad al cumplimiento de la misión y visión institucional y del propio plantel.
- Optimización de recursos humanos, financieros y materiales.
- Promover el desarrollo y profesional y académico de los docentes.

- Conocer y aplicar la normatividad institucional, incluyendo el modelo educativo.
- Trabajar en equipo y en red.
- Ejercer el liderazgo.
- Reconocer y respetar el liderazgo docente en el aula.
- Aplicar modelos de calidad, con una mejora continua.
- Cuidar el aspecto humano en todas sus vertientes.
- Promover la eficiencia escolar.
- Propiciar la comunicación adecuada con todos los actores de la comunidad dentro de la institución con los alumnos, con los docentes, personal de apoyo y asistencia a la educación, padres de familia, al exterior con su entorno, con los delegados, vecinos, egresados, empresas circundantes, para dar cumplimiento de cada una de las funciones que realizan los miembros de la escuela.
- Cumplir con los requisitos para dar acreditación de carreras.
- Cuidar la pertinencia de los planes y programas de estudio, vinculados con el sector productivo.
- Establecer aspectos complementarios que le permitan al alumno obtener una formación integral, para entregar a la sociedad egresados altamente competitivos, con valores que ayuden al desarrollo del país, y de esta forma cumplir con la misión social de la institución educativa.

El director es un ser humano que tiene un gran compromiso social como agente de cambio. El director como gestor educativo tiene que desarrollar sus funciones de manera efectiva. También tiene que ser humilde, flexible pero firme en sus decisiones. Debido a su cargo y las exigencias de la educación actual, tiene una gran necesidad de estar preparado pedagógicamente, formarse como directivo y sobre todo superarse de manera permanente.

En conclusión, los directivos como gestores educativos deben comprometerse en la tarea de transformar la cultura de una Institución Educativa. Si se espera otra sociedad, se necesita cambios en la educación, fomentar los valores humanos para formar ciudadanos que den respuestas a problemas que se presentan en la sociedad actual.

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

Entre las diferentes funciones que se les atribuyen a los docentes, se cita algunas que determinan el desempeño docente:

- Instructor y especialista de una materia, la tiene que impartir a los alumnos.
- Educador: en esta función se entiende que es la persona capaz de instruir y formar al alumno desde una perspectiva global, atendiendo a todos los aspectos, así como su propio desarrollo personal.
- Solucionar problemas: el profesor es aquella persona que debe estar cualificada, y de esta forma dar respuesta a todas los conflictos que le pueda presentar al alumno, estos pueden ser de carácter cognoscitivo o psicológico, sin tener en cuenta que el docente, no tiene el deber de poseer conocimientos específicos de psicología.
- Anexo familiar: en muchas oportunidades los docentes tienen que brindar afecto que los estudiantes no poseen en sus hogares.
- Mediador ante situaciones conflictivas: el profesor debe ser consciente de la realidad familiar que rodea al menor, y algunas ocasiones, tiene que inferir los problemas que afectan al alumno, y debe actuar como agente mediador y aconsejar a la propia familia para solucionar los conflictos.

Como se expone, las funciones principales del docente no son simples. Un profesor competente utiliza diferentes estrategias para lograr aprendizajes significativos: aprendizaje individual, aprendizaje en interacción con los demás, aprendizaje basado en la experiencia, aprendizaje in situ, aprendizajes interdisciplinarios, todo en equipo y en colaboración con los demás docentes, padres de familia y comunidad.

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

La educación no se genera por partes. Se necesita canales de comunicación y acciones coordinadas para que los niños y adolescentes desarrollen mejores condiciones de aprendizaje en todas las dimensiones. Es decir, la familia y la escuela tienen que sumar esfuerzos para conseguir con éxito la formación integral de niños y adolescentes.

A continuación se cita una definición de familia. Según Ríos González: “La familia es un grupo humano primario en que los individuos nacen, establecen unos contactos, realizan un tipo de encuentro y en el que encuentran el ambiente propicio para establecer un tipo humano de comunicación enriquecedora y perfecta”.

La familia tiene el derecho y el deber de velar por la educación de sus hijos. Son el modelo para su formación. Los padres son los que gozan de una relación íntima familiar y también son los que producen las condiciones positivas o negativas para el crecimiento y madurez de los niños y adolescentes.

Cuando se habla de familia no sólo se refiere a padres/madres, también se involucra a otros miembros de la unidad familiar que ejercen gran influencia sobre el individuo.

Los padres deben enseñar a sus hijos buenos modos. La familia debe tener una actitud activa y participativa; además, debe trabajar conjuntamente en la orientación de la persona con el fin de tener éxito en el proceso enseñanza.

Participación familiar en la tarea educativa es muy importante que la familia y escuela mantengan una conexión en la comunidad educativa, y que la primera esté consciente de su rol y su responsabilidad en la formación de sus hijos; porque además de ser un derecho reconocido en la Constitución y desarrollado en la legislación vigente, es un deber esencial para el ejercicio de la paternidad responsable.

Los padres tienen el derecho a conocer las asignaturas, actividades y servicios que presta la Institución educativa; así como velar porque la formación de sus hijos sea adecuada; sin embargo, no deben inmiscuirse en las tareas directivas de la institución, ni adoptar actitudes fiscalizadoras. Por el contrario, los padres deben realizar críticas constructivas a través de los cauces regulares de participación para mejorar el funcionamiento general.

En la LOEI, en la sección VII, de los padres de familia o representantes legales de los estudiantes, en el Art.76.- Funciones. Son funciones de los Padres de Familia o Representantes legales de los estudiantes, las siguientes:

1. Ejercer por elección de entre sus padres, la representación ante el Gobierno Escolar de cada uno de los establecimientos Públicos del Sistema Educativo Nacional.
2. Ejercer la veeduría del respeto de los derechos de los estudiantes del establecimiento.
3. Ejercer la veeduría del cumplimiento de las políticas educativas públicas;
4. Fomentar la participación de la comunidad educativa en las actividades del establecimiento;
5. Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas;
6. Participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento; y,
7. Las demás funciones establecidas en el Código de convivencia.

Art. 77.- De la representación de los Padres de Familia.- Los colectivos de Padres de Familia podrán constituirse en comités de grado o curso y su funcionamiento se regirá de acuerdo a la normativa que para el efecto emitirá en Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.(Reglamento General de la Ley Orgánica, 2012)

En conclusión, tanto la familia como la escuela tienen funciones que desempeñar para que sus hijos/as tengan éxito en el proceso enseñanza aprendizaje. Se debe establecer una relación de cooperación entre ambas instituciones, tanto familia como escuela. Los dos buscan la formación y desarrollo integral del alumno. Tendrán que entrar en una interacción para unificar y complementar criterios, aunar medios y esfuerzos, de esta manera niños y niñas puedan percibir una continuidad entre la educación que reciben en la escuela y la que reciben en la familia.

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

En la educación actual, el estudiante es el actor principal en proceso enseñanza – aprendizaje. Con la incorporación de las nuevas tecnologías, el estudiante se convierte en el responsable de su propio proceso formativo y como tal actúa para dar respuestas a sus necesidades personales. El alumno marca el ritmo de su propio aprendizaje y organiza su tiempo dedicado una parte de él a su formación.

La necesidad de transformar al alumno en un estudiante de por vida y acorde con las necesidades cambiantes de la sociedad, de sus problemas prioritarios y con un alto nivel humano, ético y de eficiencia en el trabajo; los estudiantes tienen que cumplir determinadas funciones en su educación.

1. Trabajar en base a los trabajos educaciones, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a los docentes.
4. Evaluar sus actividades, las del grupo y sus interrelaciones con los docentes.
5. Evaluar las fuentes de información y experiencias que hayan tenido.

6. Mantener un equilibrio entre sus objetivos y los del programa, sus necesidades educacionales y las tareas que se originan en el grupo.
7. Desarrollar con sentido ético sus actividades y favorecer el espíritu de trabajo en equipo.

Entre los derechos y obligaciones que presenta la LOEI en el capítulo sobre los estudiantes tenemos:

- Ser actores de su proceso educativo.
- Participar activamente de las actividades programadas.
- Asistir a clases y cumplir con sus obligaciones estudiantiles.
- Participar en los procesos internos y externos de evaluación.
- Cuidar, mantener y mejorar la infraestructura.
- Tratar con respeto a sus compañeros y maestros.
- Cumplir con las leyes y reglamentos. (Reglamento General de la Ley Orgánica, 2012)

En síntesis, los alumnos participan en forma activa dentro de la institución. La Nueva Ley Orgánica permite que el estudiante sea parte de su formación y también actor en ciertas actividades de la institución, permitiéndole formarse como un ser crítico y participativo que es lo que nos demanda esta sociedad actual.

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

En el siglo XXI la labor de los docentes debe centrarse en la utilización de estrategias adecuadas para enseñar a los estudiantes a aprender. En este proceso, el uso de las Tics es imprescindible, ya que con ésta y otras estrategias enmarcadas dentro del constructivismo se podría lograr que la educación se convierta en verdadera promotora del desarrollo, que conduzca al educando más allá de los niveles alcanzados en un momento determinado de su vida; también, propicie la realización de aprendizajes que superen las metas ya logradas y forme las competencias integradas que requieren los profesionales en la sociedad del futuro.

En el mundo de la información, la labor del docente ha cambiado, convirtiéndose en tutor; es decir, el profesor considerado como mentor de los saberes. Enseñar a estudiar y enseñar a aprender sigue siendo una frase que en el mundo de la información pide que se aplique.

El nuevo sistema educativo promueve y potencia el aprendizaje y de esta forma intenta superar las falencias de la educación tradicional. En esta nueva concepción, se da un nuevo valor al proceso enseñanza – aprendizaje en donde enseñar a estudiar y enseñar a aprender significa que tanto estudiantes como maestros están inmersos en el mundo de la información, el cual requiere un aprendizaje y una enseñanza constante y mutua.

Las instituciones educativas del siglo XXI, tienen que estar enfocadas en una educación en que los estudiantes aprendan a aprender. De esta forma, el estudiante es motivado a desarrollar sus capacidades y gestionar sus propios aprendizajes con una autonomía creciente en su preparación profesional. Todo esto le dará como resultado obtener un aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida. La educación de hoy debe estar dirigida a promover sus capacidades de aprender a aprender como centro de todo proyecto educativo, porque aprender es una capacidad necesaria y humana.

Dejando a un lado el enfoque tradicional, en donde el estudiante era pasivo, la educación de hoy tiene que adoptar nuevas posturas más flexibles, porque los centros educativos son los lugares donde el estudiante puede aprender y continuar con su aprendizaje y desarrollar cualidades positivas de su personalidad, de desarrollar las capacidades necesarias para transformar su entorno.

El aprendizaje es un proceso significativo en el cual el estudiante es capaz de relacionar los nuevos significados con los conocimientos ya presentes e incorporarlos a sus estructuras cognitivas, ampliando así sus redes conceptuales y con ellos las posibilidades de reflexión y análisis. Aprender significativamente es construir el conocimiento atribuyéndole sentido y significado, este es un proceso esencial para aprender a aprender.

Toda institución educativa debe tener un plan estratégico que posibilite el papel activo y consciente del estudiante en su propio aprendizaje. Es muy importante que las instituciones brinden a las docentes condiciones para elevar la independencia de los estudiantes para ser gestores de su aprendizaje. En la educación a distancia, los estudiantes tienen la responsabilidad con su aprendizaje, y los maestros tienen que utilizar las estrategias correctas, para lograr que los estudiantes trabajen por el camino correcto. En otras palabras, las estrategias que los maestros planteen para sus estudiantes deben ser claras y precisas; el estudiante debe aprender a aprender y el maestro debe aprender a enseñar.

Enseñar y aprender es una estrategia que funciona, puesto que el proceso es mutuo entre el docente y el estudiante.

El profesor desarrolla en el aula algunas estrategias que son eficaces, porque sabe que aprender y enseñar son dos reactivos que no pueden ser separados. Según Hoffmann y Sandra y Mc Guire, la relación personal mentor – aprendiz (tutor - alumno) beneficia a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El estudiante admira a ambas partes y ayuda a aprender a ambos. El mentor ayuda al alumno a navegar por el camino del conocimiento que presenta múltiples etapas a veces muy difíciles y otras monótonas. El profesor debe enseñar a los estudiantes a enseñar mejor.

En síntesis, la Nueva Educación se basa en un proceso de aprendizaje en el que el alumno es capaz de desenvolverse con independencia de criterio y el docente se convierte en un guía o facilitador.

### **1.3. Cursos de formación**

Los cursos de formación son importantes porque ayudan a adquirir nuevas ideas prácticas. El objetivo de los cursos de formación es elaborar y aplicar proyectos. También nos brindan la oportunidad de crecer a nivel profesional y estar actualizados con los contenidos. Estos cursos son elaborados para superar las falencias que los maestros tenemos en nuestra áreas de especialidad. Algunos cursos son presenciales y otros son impartidos ONLINE. Las estrategias y técnicas que se utilizan son vitales ya que a través de ellas nos motivan para capacitarnos continuamente y de esta forma estar actualizados.

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

La capacitación docente está relacionada con las políticas y procedimientos planeados para preparar a docentes dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades.

Estos elementos son necesarios para que un docente pueda cumplir con sus labores de manera eficaz en la sala de clases y en la comunidad escolar.

La capacitación docente puede ser entendida como un perfeccionamiento continuo.

La misma que puede ser dividida en tres etapas:

- Capacitación docente inicial: un curso anterior al trabajo del profesor responsable de una sala de clases.
- Iniciación: proceso en el cual se adquiere conocimientos y respaldo durante los primeros años de aprendizaje.
- Desarrollo profesional: proceso dentro de la sala de clases para profesores dentro de la sala de clases.

El rol del docente es fundamental para el éxito de cualquier sistema educativo. Para que un proceso de mejora en el área de educación sea realmente efectivo debe llevarse a cabo en el aula. Todo lo que sucede en el aula está directamente relacionado con lo que hace el profesor. Razón por la cual, es necesario programas tendientes a mejorar su desempeño. En otras palabras, mientras más se capacite el docente, más eficiente será su labor educativa. La capacitación del docente tiene como finalidad desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar efectivamente su labor dentro de un sistema educativo concreto.

Los programas de profesionalización docente tienen la finalidad de convertir al docente en un verdadero profesional de la docencia en términos de aprendizaje. Este tipo de programas son sistemáticos, de mediano o larga duración y generalmente están vinculados con los estudios de postgrado.

De acuerdo a estas consideraciones podemos concluir:

- La capacitación es considerada como una de las mejores áreas de inversión educativa.
- Los docentes requieren de capacitación, aunque ya tengan una formación sistemática para la docencia.

Los Lineamientos Nacionales para la Formación Docente Continua y el Desarrollo Profesional (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. INFD, 2007 enfatizan:

“...la profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de

medición cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.” (pag.3).

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

Las formas de aprender han ido evolucionando a lo largo del tiempo, pasando por distintas modalidades, abriéndose camino en el mundo gracias a los avances tecnológicos. Existen diferentes modalidades de formación: presencial, a distancia, online o mixta.

Cada modalidad tiene sus ventajas e inconvenientes, dependiendo del perfil del alumno, metodología, contenido del curso, etc. Las tecnologías de la información y comunicación han ampliado la oferta formativa y flexibilizado su acceso.

#### **a) Presencial**

La capacitación presencial es la más aconsejable para el aprendizaje de áreas relacionadas con la atención directa de personas en situación de dependencia. Imprescindible para mejorar habilidades.

##### **Ventajas**

- Contacto directo entre profesor y alumnos.
- Es interactivo, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de conocimientos.
- Recomendable para aquellas personas que no tienen hábito de lectura ni de estudio.
- La resolución de dudas es más rápida y efectiva.
- El profesor siempre está disponible.

##### **Inconvenientes**

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

#### **b) A distancia**

Los alumnos reciben el material didáctico al inicio del curso, el cual contiene un manual dirigido al auto-aprendizaje con ejercicios prácticos, un CD con contenidos interactivos y pruebas de evaluación.

Esta modalidad suele facilitar al alumno un tutor, para clarificar las dudas, resolver problemas y hacer un seguimiento del proceso de aprendizaje. Para facilitar el feedback, se

complementan diferentes vías de comunicación entre profesor y estudiante: teléfono, correo electrónico y web. También se tiene acceso a un aula virtual de formación que pone a disposición del alumno los siguientes servicios: contenidos interactivos multimedia, biblioteca, archivador electrónico, foros de debate, tablón de anuncios, correo electrónico, etc.

#### Ventajas

- Los cursos a distancia no requieren la presencia física del alumno en una clase o centro de formación tradicional.
- El alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso.
- Suele ser la modalidad más económica.
- Buena para alumnos auto-didactas.

#### Inconvenientes

- El contacto con el profesor es limitado: tutorías por teléfono y online.
- Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura y estudio.
- Se necesita un ordenador con conexión a internet.
- Requiere más auto-disciplina.

#### c) Online o e-learning

Optimiza al máximo las posibilidades que ofrecen las Tics. Materiales interactivos se combinan para que el alumno participe de forma activa y sea el protagonista de su proceso formativo.

El estudiante cuenta con un equipo pedagógico especializado: profesores expertos en las diferentes materias, resuelven dudas, corrigen y evalúan las actividades prácticas; y asesores pedagógicos motivan y orientan al alumno en su proceso formativo y realizan el seguimiento de su participación. Esta modalidad suele también ofrecer un tutor y un aula virtual.

#### Ventajas

- No requiere la presencia física del alumno, sin limitación geográfica ni horario
- El alumno tiene más recursos que ayudan a la asimilación de contenidos.
- Algunos cursos online incluyen clases presenciales.
- El tutor guía al alumno en el proceso de aprendizaje.

- Interacción con otros alumnos a través de foros, chat, videoconferencia, etc. Las actividades que se proponen suelen ser simulaciones que preparan mejor al alumno para el análisis y resolución de conflictos en situaciones reales.
- Variedad de materiales disponibles.

#### Inconvenientes

- El contacto con el profesor es más limitado: tutorías por teléfono y/u online. La resolución de dudas es más lenta.
- Poco aconsejable para personas sin hábitos de lectura o estudio.
- El alumno necesita ordenador y conexión a internet. Se necesita mayor conocimiento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

#### d) Mixta o semi-presencial

Combina la modalidad presencial y online, especialmente recomendada para cursos de larga duración. También se conoce con el nombre de Blended o B – Learning. Esta es la formación más efectiva.

En conclusión existen diferentes modalidades, las cuales son flexibles y accesibles para que los docentes se capaciten de acuerdo a sus necesidades.

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

El diseño de los contenidos de los Programas y Actividades Formativas: (Cursos, jornadas, talleres, Seminarios y Reuniones científicas) tienen el objetivo de contribuir a la mejora continua de los docentes. Todo plan de formación tiene que ser abierto, flexible a las necesidades. A la hora de diseñar un Plan de Formación siempre será necesario tener en cuenta la población a la que va destinada. Su objetivo es ayudar a grupos, instituciones o individuos para adaptarse a las necesidades del desarrollo personal y profesional en los contextos actuales del continuo cambio.

El diseño de un plan formativo debe responder a un diseño específico de acuerdo a las necesidades de formación detectadas y los objetivos que se propone alcanzar en dicho diseño.

Los Formadores son los docentes encargados de ejecutar los Planes de Formación, quienes requieren de una formación previa y específica que les aporte los conocimientos, herramientas, habilidades, destrezas y dedicación para tener éxito con cualquier Plan de Formación.

Cuando se diseña un Plan de Formación se necesita conocer el perfil de los destinatarios y las necesidades específicas de formación de acuerdo con los objetivos que se quieren alcanzar al finalizar un Plan de Formación. Además requiere tener claros los conocimientos, las habilidades, destrezas, el tiempo necesario para la asimilación de los contenidos, el desarrollo de las técnicas específicas. También debe contener una evaluación.

#### ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL DISEÑO DE LA FORMACIÓN

El diseño de formación comprende cuatro niveles de planificación, los cuales poseen algunas diferencias en cuanto a las fases o elementos que la componen.

- **Análisis de Necesidades de Formación:** este análisis es previo a la planificación y ayuda a determinar cuáles son los objetivos del plan de formación. Lo que se pretende con este análisis de necesidades de formación es adaptar la misma a las nuevas exigencias del mercado y a las propias necesidades de las personas en cuanto a su progreso y las posibilidades que tienen a su alcance.
- **Objetivos de Formación:** determinar cuáles son los objetivos o metas que se pretende cubrir o alcanzar con los programas y acciones de formación que se quieren llevar a cabo.
- **Programas de Formación:** son los contenidos de aprendizaje, compuestos por diversas acciones de formación. Los programas de acción contienen a su vez los siguientes elementos:
  1. Objetivo genérico del programa
  2. Acciones de formación contenidas en el programa
  3. Datos de gestión, número de alumnos, números de cursos, número de horas de formación y presupuesto desglosado por acciones formativas.
- **Acciones de Formación.** Se pueden definir como cada uno de los cursos que conforma el programa de formación y constan de los siguientes elementos:

1. Título
  2. Objetivo a conseguir
  3. Contenido de la acción
  4. Tipo de metodología
  5. Programación modular
  6. Datos de gestión
  7. Puestos destinados o formación requerida
- Recursos para la Formación: es necesario estimar o prever cuáles van a ser los recursos humanos y materiales que se van a necesitar para llevar a cabo los distintos programas y acciones de formación. El personal es un recurso importante en el que hay que invertir para su desarrollo y motivación.
  - Presupuesto de Formación: en cualquier planificación de una actividad hay que tener un presupuesto con el cual se cuenta para ejecutarlo. En el caso de la formación, es necesario que se desglose por programas o acciones de formación.
  - Calendario de Actuación o temporalización de cada una de las acciones de formación.
  - Ejecución del plan: se trata de la puesta en marcha de los programas y acciones formativas y correspondiente seguimiento.
  - Sistema de Evaluación de formación: se establecen para evaluar los resultados del Plan Formativo y el propio proceso de formación.

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

La formación del docente en el siglo XXI es un reto y desafío. La formación y capacitación de los nuevos saberes y adaptación a la tecnología es una forma estratégica que el docente debe asumir como herramienta útil para cambio y transformaciones que se experimenta en el sector educativo.

“La tarea del docente es compleja, ya que exige al profesor el dominio de estrategias pedagógicas para facilitar su actuación didáctica. El proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y disfrutar con ella”. (Ramsden, 1992).

Es fundamental que los docentes tomen consciencia de la importancia de contar con una buena formación, cualquiera sea la disciplina o campo en el que desempeñe sus funciones. “Por lo tanto, se debe disponer de una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada íntegra entre profesores y alumnos. Más allá de contar con una buena metodología, es primordial transitar por los cursos de formación docente”.

Los profesores pueden tener un excelente dominio en lo que se refiere al ámbito profesional, pero están verdaderamente alejados del mundo académico, de las tendencias en el campo de la enseñanza y aprendizaje, del conocimiento, de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Por lo tanto es fundamental que se promuevan programas docentes para que contribuyan a su desarrollo profesional.

En conclusión, el ejercicio de la docencia no es sólo un trabajo, sino también una profesión que envuelve el compromiso y una responsabilidad de relevancia social, los cuales demandan una formación de calidad para toda la docencia. Pero también requiere de una formación permanente del profesorado, actualización y renovación acorde al desarrollo del conocimiento y de los cambios socio-culturales.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto

El presente trabajo investigativo se basa en una encuesta aplicada a los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Cumbe”, ubicado en la parroquia rural del mismo nombre, perteneciente al cantón Cuenca, provincia del Azuay, la misma que fue efectuada en el período comprendido entre el 17 de noviembre de 2012, hasta el 13 de marzo de 2013,

La Institución en estudio labora en la jornada matutina, en horario de 07h00 a 15h30, en el nivel desde octavo de básica a tercero de bachillerato y cuenta con aproximadamente con 629 estudiantes.

Tanto el campo de investigación como el instrumento de recolección de la información fueron seleccionados y diseñados, respectivamente, bajo criterios y lineamientos propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja.

Si bien la investigación se realiza en un pequeño universo geográfico con el objeto de conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, ésta es representativa, ya que es una muestra que se generaliza en las instituciones educativas del país. La información proporcionada por los docentes, es procesada desde una perspectiva metodológica interpretativa, la cual se preocupa de comprender e interpretar la realidad que deriva en el objetivo mismo del presente trabajo de investigación, que consiste en **conocer las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de instituciones educativas del Ecuador**, para que una vez determinadas las falencias se busquen soluciones para superar deficiencias que existen en los colegios de bachillerato del país.

Para comprender la realidad institucional realizaremos un análisis de los datos recolectados en forma cualitativa y cuantitativa.

Tabla 1. Tipo de institución

Rango en años	frecuencia	%
Fiscal	19	100
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
No contesta	0	0
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

El Colegio “Técnico Cumbe” es una institución fiscal, del sistema nacional educativo del Ecuador. En esta institución laboran 19 docentes en el Bachillerato. También oferta los niveles de básica superior: octavo, noveno y décimo. Esta es la única institución de la parroquia Cumbe que brinda un servicio de educación completa; razón por la cual, los docentes deben estar actualizados y capacitados para brindar una buena educación a los estudiantes y de esta forma se alcancen los estándares de calidad que demanda el sistema educativo actual.

Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece

	frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	0	0
Bachillerato Técnico	16	84.21
No contesta	3	15.79
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

El bachillerato que ofrece esta institución es técnico industrial: electromecánica automotriz. Esta especialidad que ofrece la institución permite a los estudiantes ingresar al mundo laboral luego de culminar. Esta carrera técnica brinda a los jóvenes la oportunidad de trabajar ya que en algunos casos no pueden continuar con sus estudios superiores debido a factores económicos

## 2.2. Participantes

La población de estudio la constituyen 19 profesores del Colegio “Técnico Cumbe”. Es de carácter no probabilístico, de tipo voluntaria; donde 18 de los 19 docentes que corresponden al 94.74% respondieron a los instrumentos de recolección de datos. Un 5.26 % no dieron contestación al formulario que se les aplicó.

Tabla 3. Clasificación de docentes por sexo

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	10	52,65
Femenino	6	31,57
No contesta	3	15,78
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

Como se observa, el personal docente que labora en el bachillerato de la institución lo conforman 10 hombres y 6 mujeres. La mayoría del personal son varones; debido a que este colegio es técnico. 3 profesores no contestan los cuestionarios, razón por la cual no se puede identificar su género.

Como resultado se obtiene que el 15,78% sea desconocido, el 31,57% femenino, y el 52,65 % masculino. En la investigación, también se analiza que la mayoría de los estudiantes son de género masculino; debido a las carreras que ofrece la institución educativa.

En conclusión, en el Ecuador observamos que todavía no existe una equidad en el campo laboral, ya que existen trabajos que solo realizan hombres como es el de mecánica automotriz. En los talleres de nuestro país nunca encontramos a una mujer que ejerza la profesión de mecánica automotriz o industrial.

Tabla 4. Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	4	21,06
Casado	8	42,10
Viudo	1	5,26
Divorciado	2	10,52
No contesta	4	21.06
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla se puede observar que el porcentaje más alto está en los casados con 42,10% la menor está en viudos con el 5,26%. Con el mismo porcentaje de 21,02% corresponden a los solteros y personal que no contestan. Los datos emiten la presencia de un porcentaje del 10,52% de docentes divorciados.

Desde mi punto de vista es irrelevante el estado civil de los docentes que laboran en las diferentes instituciones, puesto que cuando se trabaja en cualquier lugar se tiene que dejar a un lado los problemas personales y dedicarse a cumplir a cabalidad la función encomendada. Lo más importante para cualquier profesional es estar capacitado y actualizado en su área de trabajo.

Tabla 5. Clasificación de docentes por edad

Rango en años	frecuencia	%
1. 20-30	2	10,52
2. 31-40	4	21,06
3. 41-50	0	0
4. 51-60	4	21,06
5. 61-70	0	0
6. Más de 71	0	0
7. No contesta	9	47,36
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En esta tabla se observa la edad de los docentes. Entre 20 a 30 años, 2 docentes que corresponden a un porcentaje de 10,52%. 4 maestros de 31 a 40 años, que representan un porcentaje del 21,06%. Ningún docente de 41 a 50 años de edad. 4 docentes en la edad comprendida entre 51 a 60 años, que representan un porcentaje de 21,06%. Se verifica también que la institución carece de maestros de 61 años en adelante. 9 maestros no contestan a cerca de su edad, dando un porcentaje de 47,36 %. Este es el porcentaje más alto, por lo que se concluye que a la mayoría del personal no les gusta indicar su edad.

Entre las funciones que se le atribuye a los docentes están: instructor y especialista de la materia, educador, mediador ante situaciones conflictivas. Esto significa que el personal docente tiene que estar capacitado y dispuesto para enfrentar las diferentes situaciones que se le presentaran día a día en su trabajo, no solamente en el aspecto pedagógico sino también con los problemas de los alumnos. De acuerdo a estos lineamientos 8 maestros de 31 a 40 años y de 51 a 60 años representa un porcentaje de 42,12%, quienes están en una edad adecuada para capacitarse en sus áreas de especialidad y otros temas relacionados con la docencia.

Luego de haber analizado las edades de los docentes, cabe también acotar que la experiencia se puede también utilizar para mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje. En cambio los docentes entre 31 a 40 están en la edad más adecuada para continuar con su actualización y capacitación y así lograr impartir una educación de calidad.

Tabla 6. Cargo que desempeña

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	14	73.68
Técnico Docente	0	0
Docentes con funciones administrativas	2	10.53
No contesta	3	15.79
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.  
Elaborado:

El 73,68% desempeñan su cargo como docentes, un 10,53% tienen la función de docentes con funciones administrativas y un 15,79% no contestan. De acuerdo a la LOEI en el artículo 11 las y los docentes tienen obligaciones como ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo. El Colegio Técnico Cumbe tiene la fortaleza de contar con 14 docentes (73%) que están en capacidad de brindar una enseñanza significativa.

Tabla 7. Tipo de relación laboral

Relación	frecuencia	%
Contratación indefinida	1	5,26
Nombramiento	13	68,42
Contratación ocasional	0	0
Reemplazo	1	5,26
No contesta	4	21,06
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 7 con respecto a la relación laboral, se obtiene los siguientes resultados: 1 docente que trabaja con contrato indefinido con un porcentaje de 5,26% y otro también con reemplazo, el porcentaje es el mismo de 5.26%; 13 docentes con nombramiento fiscal lo que equivale a un porcentaje 68.42% y 4 docentes que no contestan este ítem; es decir, un porcentaje de 21.06%.

Para satisfacer las necesidades pedagógicas de una institución es muy importante que se cuente con personal calificado. Por lo tanto es muy importante que contraten maestros para trabajar en las áreas faltantes.. Tanto los profesores con nombramiento fiscal como los contratados tienen que dominar los contenidos científicos. Según Mateo (1990) plantea cuatro ejes de responsabilidad del docente: el proceso de enseñanza – aprendizaje, la acción tutorial, actividades de desarrollo profesional y servicios a la comunidad.

En resumen, de acuerdo a estos resultados la mayoría de los docentes tienen estabilidad laboral lo cual es beneficioso para la institución, ya no tienen el riesgo de que se termine el contrato de los maestros sin nombramiento.

Tabla 8. Tiempo de dedicación

Tiempo	Frecuencia	%
Tiempo completo	15	78,94
Medio tiempo	1	5,27
Por horas	0	0
No contesta	3	15,79
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 8 con relación al tiempo de dedicación de las labores educativas se obtiene los siguientes resultados: 15 docentes trabajan tiempo completo, es decir, un porcentaje de 78,94%; 1 docente trabaja medio tiempo, el porcentaje es 5,27% y 3 docentes con un porcentaje de 15,79% no contestan. No existen docentes que trabajen por horas.

De acuerdo a las nuevas disposiciones ministeriales todos los docentes deben trabajar ocho horas; es decir, como los servidores públicos. De acuerdo a esto la carga horaria de los docentes debe ser destinada totalmente al proceso enseñanza aprendizaje, en donde su necesidad formativa debe estar enfocada en el análisis de la persona, análisis organizacional y la tarea educativa como lo manifiesta el reglamento de la LOEI en el artículo 40. Los docentes deben laborar treinta horas pedagógicas y 10 horas de labor educativa, donde el docente puede ocuparlas para cursos de formación, y de gestión participativa.

De los resultados obtenidos se desprende que la institución cuenta con docentes que disponen el suficiente tiempo para dedicarse a los estudiantes en las tareas complementarias y en la recuperación pedagógica.

Tabla 9. Clasificación de docentes por titulación

Profesión	frecuencia	%
Bachillerato	0	0
Nivel técnico o tecnológico	2	10,52
Lic. Ing. Eco. Arq. (3 nivel)	9	47,36
Especialista	1	5,27
Maestría	2	10,52
Ph. D.	0	0
Otros especifique	1	5,27
No contesta	4	21,06
Total	19	100%

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

Para Ferreres e Imbernon (1999), la formación del docente debe ser permanente; es decir, perfeccionar el conocimiento, habilidades y destrezas del profesor. La formación es parte del desarrollo profesional. Por lo tanto En lo que se refiere a la formación profesional del docente, en la investigación se desprende lo siguiente: 2 maestros que poseen el título de nivel técnico o tecnológico superior con un porcentaje de 10,52% y también 3 maestros con maestría, lo que da el mismo porcentaje de 10,52%. 9 maestros con título de Lic., Ing., Eco, Arq., etc., (tercer nivel), con un porcentaje del 47,36 %. Un solo maestro de cuarto nivel; es decir, especialista con un porcentaje de 5,27 % y otro maestro sin carrera específica, con un mismo porcentaje de 5.27%. 4 docentes no responden este ítem y se obtiene un porcentaje de 21,06%.

De acuerdo a la LOEI, para ejercer la docencia en la secundaria es necesario tener el título de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, o el título de Grado equivalente, además de la formación pedagógica y didáctica de Postgrado. Como se puede observar el Colegio "Técnico Cumbe cuenta con docentes que cumplen con todos los requisitos para ejercer su carrera en el bachillerato.

De acuerdo a los porcentajes se concluye que la institución carece de docentes sin título; pero también, la institución no posee muchos profesionales que tengan títulos de cuarto nivel, pues la mayoría son de tercer nivel.

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

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

Este trabajo es de investigación – acción con el objetivo de reflexionar y mejorar la práctica educativa, mediante la puesta en marcha de cambios en la acción promovida por los propios participantes en el trabajo. El propósito del método de investigación va dirigido al docente para que reflexione sobre su práctica de forma que repercuta en la calidad del aprendizaje como sobre la propia enseñanza.

- El estudio realizado es transaccional/transversal puesto que recoge datos en un momento único.
- Exploratorio; es decir, en un momento específico realiza una exploración inicial, en donde se observa y se aplica un cuestionario a los docentes investigados y se obtienen datos importantes para el estudio.
- Descriptivo porque se hace una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

De acuerdo a esta investigación sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Cumbe”, se procede a diseñar un curso de formación con los datos obtenidos:

- Trabajo de campo: selección de un colegio técnico de acuerdo a los lineamientos establecidos por El Programa Nacional de investigación de la UTPL.
- Presentación de un oficio y entrevista con el rector o autoridad designada para dar a conocer los objetivos del estudio y selección de los participantes.

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

La naturaleza del trabajo de investigación “DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE BACHILLERATO DE LAS INSTITUCIONES”, exige utilizar el método científico, el cual establece un conjunto de principios, reglas y procedimientos para orientar la investigación con la finalidad de alcanzar el objetivo. Este método sirve para orientar la investigación, brindar confiabilidad y validez al estudio.

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

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

Para obtener una visión completa del proyecto “necesidades de formación de docentes de bachillerato del colegio “Técnico Cumbe”, se ha utilizado el cuestionario para analizar la información relacionada con los datos institucionales, información general del investigado, formación del docente, cursos, capacitaciones, análisis de la persona, análisis organizacional y la tarea educativa, información que permita tener una aproximación a la realidad que tiene el colegio “Técnico Cumbe.”

Las técnicas utilizadas en esta investigación son necesarias para el desarrollo de la investigación, aportar instrumentos para manejar la información, llevar un control de datos y orientar la obtención de conocimientos.

La encuesta fue la técnica utilizada en esta investigación, la cual permitió de manera cuantitativa medir las actitudes de los participantes sobre las necesidades de formación docente para comparar y contrastar la teoría con la práctica en la búsqueda de un informe que refleje la realidad basada en los datos obtenidos.

En la investigación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio “Técnico Cumbe” se utilizó las siguientes técnicas que permitieron realizar un trabajo sistemáticamente planificado, organizado y ordenado para obtener los objetivos propuestos.

- ✓ Encuesta estructurada (preguntas con el método Likert)
- ✓ Diagnóstico a partir de las conclusiones
- ✓ Lectura de materia bibliográfico relacionado con la investigación
- ✓ Organizadores gráficos mediante la elaboración de tablas estadísticas

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

En este trabajo de investigación se utilizó el cuestionario como instrumento de investigación, con el objetivo de recolectar información general y referencial sobre el perfil profesional docente, la organización, la formación, y la tarea educativa, donde se analizan las necesidades de formación en forma directa y simple. Por medio del análisis cuantitativo se determinó conclusiones que corresponden a los datos recogidos para el diseño de curso de formación.

También es importante resaltar que las respuestas brindadas por los docentes investigados son datos válidos y confiables, que han servido de forma directa para el diseño del curso de formación.

El diseño de los instrumentos de investigación estuvo a cargo de los expertos de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes mediante la guía de proyectos de investigación I y II y la plataforma virtual del EVA se entregó el cuestionario “NECESIDADES DE FORMACIÓN” DOCENTES DE BACHILLERATO, listo para imprimir y aplicar a los docentes de las instituciones escogidas para cada maestrante.

Partes del cuestionario:

- ✓ Datos institucionales
- ✓ Información general del investigado
- ✓ Formación docente
- ✓ Cursos y capacitaciones
- ✓ Aspectos de la institución educativa
- ✓ Aspectos relacionados con la práctica pedagógica

Los datos obtenidos en esta investigación han ayudado para obtener un informe real de las necesidades de formación docente de los docentes de bachillerato del Colegio “Técnico Cumbe”.

## **2.5. Recursos**

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

- Autoridades del Colegio “Técnico Cumbe”
- Docentes de Bachillerato de la institución
- Personal administrativo y de servicio.

### **2.5.2. Materiales.**

- Papel bond
- Carpetas
- Computadoras
- Encuestas
- Calculadora
- Oficios
- Circulares

### **2.5.3. Económicos.**

- Movilización
- Material de trabajo
- Imprevistos

- Los institucionales: Colegios “Técnico Cumbe”
- UTPL

## **2.6. Procedimiento**

La investigación dio inicio con la lectura de la guía didáctica, en la cual se indicaba el proceso de selección de la Institución Educativa. Con estas directrices se eligió al Colegio “Técnico Cumbe”, de la provincia del Azuay, la misma que para el efecto cumple con los parámetros establecidos por UTPL.

Luego, se solicitó verbalmente y por escrito al Dr. Oscar Nolivo Solíz Cáceres, Rector de la Institución, la autorización para aplicar la encuesta a los docentes, se procedió a conversar con el personal administrativo para conseguir la información del personal y el plantel educativo. Posteriormente se procedió a una reunión con los profesores sujetos de la investigación con el objetivo de dar las indicaciones pertinentes para llenar la encuesta. No se debió tomar una muestra porque el colegio cuenta con 19 docentes en el bachillerato; por lo tanto la población fue escogida en su totalidad.

Luego de recolectar los datos, como último paso fue remitir el análisis de la información a los expertos de la UTPL.

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

### 3.1. Necesidades formativas

Según González y Gonzáles (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” (p. 4)

De acuerdo a este concepto se puede analizar que los docentes presentan necesidades de formación continua. A pesar que en el colegio “Técnico Cumbe” la mayoría de los docentes poseen títulos académicos, los cuadros estadísticos demuestran que los docentes de esta institución necesitan actualización pedagógica en las diferentes áreas, especialmente en el uso de las Tics.

Tabla 10. Su titulación tiene relación con

Ítem	Frecuencia	%
Licenciado en Educación	7	36,83
Doctor en educación	1	5,27
Psicólogo educativo	0	0
Psicopedagogo	0	0
Otros en el ámbito educativo	1	5,27
Otras profesiones	0	0
No contesta	10	52,63
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 10 se obtiene los siguientes resultados: 7 maestros con licenciatura en educación con un porcentaje de 36,83%; 1 maestro con doctorado en educación con un porcentajes de 5.27 %, 1 maestro en otros ámbitos educativos como en ciencias de la comunicación, lo que representa un porcentaje también de 5,27%; 10 docentes no contestan este ítem, su porcentaje es de 52,63%. Según los resultados obtenidos, la mayoría de los docentes no les gusta hacer referencia sobre los títulos alcanzados durante el ejercicio de sus funciones.

Sundre (1990), analiza otras dimensiones en el desarrollo de la función del profesor. Esto significa que el docente debe mejorar su propio conocimiento no solo en lo que se refiere a la dimensión pedagógica en su especialidad sino también a las habilidades profesionales y orientaciones, actividades intelectuales, dimensión artística y creativa.

En otras palabras, para satisfacer las necesidades formativas del docente se necesita maestros cualificados que no solamente dominen los contenidos científicos de su materia, sino que sepan enseñar aquello que la sociedad está demandando.

Tabla 11. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	3	15.79
Arquitecto	0	0
Contador	1	5.26
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	0	0
Otras profesiones	0	0
No contesta	15	78.9
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 11 se observa que solo el 15,79% de los docentes poseen títulos con relación a la ingeniería y solo un 5,26% de docentes tienen títulos relacionados con la contabilidad. Un 78,9% de maestros de la institución no contestan. Lamentablemente esto se podría considerar como una debilidad ya que la mayor parte de docentes no estarían en capacidad de trabajar con alguna asignatura que no sea de su especialidad. De acuerdo a la LOEI, todos los docentes debemos trabajar 30 horas pedagógicas, pero para completar esta carga horaria tenemos que trabajar no solamente con las asignaturas de nuestra especialidad, sino también con materias especiales como cultura física, computación, cultura estética. Según Grisolia (2007), un docente tendrá éxito en el proceso enseñanza – aprendizaje, teniendo una formación ética, buena formación académica, y siendo un buen comunicador con sus alumnos y de esta manera motivar a los estudiantes a la investigación y ampliar sus conocimientos en las diferentes ramas de estudio.

Tabla 12. Si posee titulación de postgrado, este tiene su relación con:

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	7	36.84
Otros ámbitos	2	10.52
No contesta	10	53.62
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 12, en lo que se refiere si los docentes poseen titulación de postgrado y si este tiene relación con el ámbito educativo y otros campos se obtiene un porcentaje: 36,84% en el ámbito educativo, 10,52% en otros ámbitos y 53,62% no contestan. En el artículo 10, de la LOEI de los derechos y obligaciones de las y los docentes en el literal b recibir incentivos por sus méritos, logros, y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana. En virtud de este artículo es positivo que el Colegio Técnico Cumbe trabaje con docentes que poseen títulos de postgrado relacionados con el ambiente educativo.

Tabla 13. ¿Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel?

Respuesta	frecuencia	%
Si	7	36,83
No	2	10,52
No contesta	10	52,65
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

Los resultados que se en la tabla 13 sobre los programas de formación para obtener la titulación de cuarto nivel son: 7 docentes con un porcentaje de 36,83 contestan en forma afirmativa y 2 docentes con un porcentaje 10,52% responden en forma negativa; y 10 docentes no contestan lo cual da un porcentaje de 52,65%.

Según Knight (2005), el rol del profesor es determinante en la calidad educativa. La educación se encuentra en un momento de cambios en donde el profesorado adquiere un protagonismo especial. Lo cual solicita al docente obtener su título de cuarto nivel.

De acuerdo a los porcentajes obtenidos se puede manifestar que la mayoría de los docentes no están motivados para continuar estudiando y obtener un nivel más alto de profesión. Razón por la cual los directivos deben socializar en sus instituciones la importancia de superarse profesionalmente.

Tabla 14. ¿En qué le gustaría formarse?

Respuesta	frecuencia	%
Maestría	10	52,64
PhD	0	0
No contesta	9	47,36
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En el ítem de la tabla 14 ¿en qué le gustaría formarse?: 10 maestros no poseen título de tercer nivel y les gustaría obtener éste, con un porcentaje de 52,64%; 9 maestros no contestan esta pregunta, el porcentaje de 47,36%.

Para obtener una maestría los docentes tienen varias opciones: presencial, a distancia, online o e-learning y mixta o semipresencial, las cuales tienen ventajas y desventajas. Como todos podemos darnos cuenta existen varias opciones para mejorar profesionalmente y obtener los títulos de tercero y cuarto nivel. Lamentablemente ningún maestro manifiesta el deseo de lograr un título de cuarto nivel. Personalmente pienso que la mejor opción para capacitarnos profesionalmente es a distancia o e-learning.

Tabla 15. ¿Es importante capacitarse?

es importante capacitarse	frecuencia	%
Si	13	68,42
No	1	5,27
No contesta	5	26,31
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 15 en lo que se refiere a la importancia de la capacitación se obtiene los siguientes resultados: 13 docentes manifiestan que sí es importante capacitarse, el porcentaje es de 68,42%; 1 docente que equivale a un porcentaje de 5,27 manifiesta que no es importante la capacitación; 5 docentes se abstienen de dar respuesta a este ítem, el porcentaje es de 26,31%.

De acuerdo a los Lineamientos Nacionales para la Formación Docente Continua y el Desarrollo Profesional (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. INFD, 2007) que la profesión docente exige por los cambios y avances que se dan en la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico el desarrollo profesional de los profesores como una estrategia para renovar su oficio, responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de medición cultural que se realiza en las diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

Con el resultado obtenido se asume que un alto porcentaje de maestros si desea capacitarse y actualizar sus conocimientos en las diferentes áreas y de esta manera cumplir con los estándares de calidad que exige el Ministerio de Educación.

Tabla 16. ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

Modalidad	Frecuencia	%
Presencial	6	31,58
Semipresencial	3	15,79
A distancia	2	10,52
Virtual/vía internet	2	10,52
a distancia y virtual	1	5,28
No contesta	5	26,31
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 16 de cómo le gustaría recibir la capacitación?: 2 maestros dicen que les gustaría recibir la capacitación a distancia, el porcentaje es de 10,52%; y 2 docentes también les gustaría recibir en forma virtual, esto significa un porcentaje de 10,52%; 3 maestros manifiestan que le gustaría capacitarse en forma semi-presencial, el porcentaje es de 15,79%; 1 maestro desea capacitarse en forma virtual/vía internet, esto equivale al 5,28%; 6 maestros prefieren la modalidad presencial, el porcentaje es 31,58%; 5 maestros, lo que equivale a un porcentaje de 26,31%, no contestan esta pregunta. En consecuencia, de la estadística se desprende, que la mayoría de los maestros prefieren capacitarse asistiendo a los cursos en forma presencial.

La capacitación presencial es ideal para el aprendizaje de áreas relacionadas con la atención directa de las personas. Este tipo de capacitación tiene sus ventajas y desventajas.

De acuerdo a mi experiencia, lo importante es capacitarse. No importa si esta capacitación es presencial, semi-presencial, a distancia o virtual.

Tabla 17. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	5	26.31
Fines de semana	4	21.06
No contesta	10	52.63
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 17 en lo que se refiere a los horarios de los cursos presenciales o semi-presenciales se observa: el 26,31% de docentes les gustaría capacitarse de lunes a viernes, 21.06% fines de semana y 52,63% no contestan. De acuerdo a los datos estadísticos de los docentes, la mayoría no contestan esta pregunta. Esto significa que a veces capacitarse de lunes a viernes o fines de semana es bastante difícil ya que tenemos que labor ocho horas diarias de acuerdo a la LOEI, en el artículo 11 de los deberes y obligaciones de los docentes en el literal c. La mayoría de docentes desear compartir y disfrutar con su familia el tiempo libre después de su labor diaria. Esta es la razón para que exista una resistencia para la capacitación.

Tabla 18. En que temáticas le gustaría capacitarse

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	0	0
Teorías del aprendizaje	1	5.26
Valores y educación	0	0
Gerencia/gestión educativa	0	0
Psicopedagogía	0	0
Métodos y recursos didácticos	0	0
Diseño y planificación curricular	0	0
Evaluación del aprendizaje	0	0
Políticas educativas para la administración	0	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	2	10.52
Formación en temas de mi especialidad	2	10.52
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	0	0
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	0	0
Varias 1,2,3,4,5,6,7,8,9,	10	52.64
No contesta	4	21.06
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 18 sobre la temática en la que les gustaría capacitarse a los docentes se observa que un 52,64% de docentes les gustaría capacitarse en diferentes temas. Un 10,52% de docentes manifiestan que prefieren capacitarse solamente en temas relacionados con las materias a su cargo y de su especialidad. Un 5,26% se inclinan por una capacitación sobre las teorías del aprendizaje y un 21,06% no contestan. Como es de conocimiento de todos para ingresar al magisterio se debe rendir pruebas de conocimientos, especialidad, de personalidad, clase demostrativa, etc. En síntesis, los docentes debemos capacitarnos en varios temas y de esta manera brindar una educación integral en donde los estudiantes son los protagonistas de su propio aprendizaje.

Tabla 19. Obstáculos para no capacitarse

Obstáculos	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	2	10.52
Altos costos	3	15.80
Falta de información	1	5.26
Falta de apoyo	1	5.26
Falta de temas	0	0
No es de su interés la capacitación	0	0
Varios motivos	7	36.84
Otros motivos	1	5.26
No contesta	4	21.05
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 18 se puede visualizar que el 36,84% de docentes no se capacitan por varios motivos, el 21,05% no contestan, un 15,80% no se capacita por los altos costos, un 10,52% no dispone de tiempo y solamente un 5,26% no se capacita por falta de información, falta de apoyo y otros motivos. La educación actual demanda que todos los docentes se capaciten y estén actualizados, razón por la cual el gobierno actual oferta becas a países extranjeros con el objetivo de especializarse. Personalmente pienso que ya no deben existir excusas para no capacitarse y actualizarse y de esta forma proveer una educación basada en la investigación.

Tabla 20. Motivos para capacitarse

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	2	10.52
Falta de cualificación profesional	0	0
Requerimientos personales	0	0
Necesidades de capacitación continua y permanente	8	42.11
Actualización de leyes y reglamentos	0	0
Varias (1,2,3,4,5)	5	26.32
No contesta	4	21.05

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 20 se analiza los motivos que un docente posee para capacitarse. El 42.11% necesita capacitarse de forma continua y permanente. El 26,32% tiene varios motivos para la capacitación. El 21,05% prefiere no contestar. El 10,52% piensa que se debe capacitar por la aparición de las nuevas tecnologías. Como todos sabemos los programas de formación profesional tienen por objeto mejorar la adquisición de competencias básicas en las Tics por parte de los docentes con el objetivo de utilizar como una herramienta básica en los estándares del plan de estudios. En síntesis, existen muchas razones para la capacitación continua y permanente y entre ellas está el uso de las Tics para facilitar y mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.

Tabla 21. ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos?

Motivos	Frecuencia	Porcentaje
Relación con mi actividad	4	21.05
Prestigio del ponente	0	0
Asistencia obligatoria	0	0
Para ascenso profesional	3	15.79
Facilidad de horarios	0	0
Lugar del evento	0	0
Me gusta capacitarme	4	21.05
Varias (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)	4	21.05
No contesta	4	21.05
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 21 se examina los motivos para que un docente asista a los cursos de capacitación. El 21,05% de docentes da a conocer razones por las que si se debe asistir a las capacitaciones: relación con su actividad, les gusta capacitarse y varios motivos. Un 15,79% de docentes piensan que deben capacitarse para un ascenso profesional. El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (Si Profe) buscando mejorar el sistema educativo y el desempeño de los docentes y mantener la relación entre calidad de desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa organiza cursos en las diferentes áreas.

En conclusión, de acuerdo a este estudio todos los docentes tenemos que capacitarnos y el Sistema de Desarrollo Profesional Educativo brinda oportunidades de capacitación en todas las áreas en incluso en el uso de la Tics.

Tabla 22. ¿Qué aspecto es de mayor importancia en el desarrollo de un curso?

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0
Aspectos técnicos/prácticos	5	26.31
Ambos	9	47.38
No contesta	5	26.31
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 22 sobre los aspectos de mayor importancia en el desarrollo de un curso se observa: 26,31% en aspectos técnicos/prácticos, una combinación de los aspectos teóricos y técnicos/prácticos se observa un porcentaje de 47,38% y un 26,31% no contestan. Tanto la teoría como la práctica son dos aspectos muy importantes que deben ser trabajos juntos y de esta forma lograr una educación integral. Cuando un estudiante practica lo que ha aprendido nunca se va a olvidar; es decir, tiene buenos cimientos.

### 3.2. Análisis de la formación

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

En esta sección se analiza las necesidades y la situación de formación de los docentes del Colegio Técnico “Cumbe” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca. Para indagar sobre los docentes en su contexto formativo se utilizó una encuesta con reactivos relacionados al análisis de la persona. En este análisis el número 1 es la menor calificación y el número 5 es la máxima.

Tabla 23. Análisis de la persona

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No Contesta	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0	3	16	4	21	8	42	1	5	3	16
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	5	4	21	10	53	1	5	3	16
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	1	5	7	37	3	16	5	26	3	16
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	5	1	5	4	21	5	26	4	21	4	21
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	1	5	9	47	6	32	3	16
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	0	0	0	0	5	26	6	32	5	26	3	16
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	1	5	5	26	5	26	5	26	3	16
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	0	0	4	21	4	21	8	42	3	16
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	4	21	8	42	4	21	3	16
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	7	37	3	16	6	32	3	16
<b>MEDIA</b>	1	1	7	4	45	24	61	32	45	24	31	16

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En el análisis de la persona, se estudia en forma detallada al docente como persona en la institución y también en el ámbito de su formación en el contexto donde brinda sus servicios. En el colegio Técnico Cumbe podemos observar que solamente el 1% de los docentes manifiestan que siempre si están de acuerdo que su formación académica responde a las necesidades de los estudiantes dados por las diferentes características étnicas del país. En contraste está que el 32% de docentes rara vez piensan que parte de su formación para un mejor el desempeño de sus funciones es conocer el proceso de carrera docente propuesta por la LOEI, aspectos relacionados con los estudiantes, si su formación académica es adecuada, su expresión oral y escrita es la correcta para impartir sus conocimientos orientados a un aprendizaje significativo, en el cual los estudiantes son los protagonistas de su propio aprendizaje, el valor de sus experiencias sobre la didáctica de su propia asignatura, el uso de problemas reales para una práctica docente.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los directivos de la institución deben tomar medidas para encontrar soluciones y motivar a los docentes a capacitarse en diferentes ámbitos para poder satisfacer las necesidades de los estudiantes y lograr que la educación que se brinde sea de calidad y calidez.

Un 24% de docentes a veces percibe que si es importante conocer los diferentes aspectos que involucran al trabajar dentro de una comunidad educativa. Es muy importante dominar los conocimientos científicos pero también es vital relevancia dominar otros contenidos relacionados con la educación.

También un 24% de docentes no dan importancia a otros aspectos relacionados con la educación. Se puede interpretar que para estos docentes lo más importante es solamente la parte pedagógica sin tomar en cuenta que existen otros factores intrínsecos y extrínsecos que afectan al proceso enseñanza – aprendizaje.

Según Garduño (2011), existen exigencias internas y externas, cambios internos importantes que están relacionados con los conflictos, con el personal de la institución, con los padres y madres de familia y la disciplina de los estudiantes. Por lo tanto el líder de la institución debe desarrollar mecanismos de interacción e influencia para que los docentes trabajen en equipo y conozcan mejor los aspectos relacionados con la educación y mejore el proceso enseñanza aprendizaje.

En este análisis del docente como persona también es importante ver las funciones que se atribuyen: instructor y especialista de su materia, educador, solucionador de problemas, solucionador de situaciones conflictivas. En este sentido, los docentes del Colegio Técnico “Cumbe” no poseen la fortaleza de conocer todos sus deberes y derechos establecidos por la LOEI, sobre los diferentes temas que un docente debe conocer para poder transmitir una educación basada en valores y de esta forma ellos sean capaces de enfrentar los problemas que se presentan en nuestra sociedad.

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

La organización en una institución es una parte fundamental ya que permite el correcto funcionamiento y desempeño específico de cada uno de los actores en su campo de trabajo. Por lo tanto la formación del docente es un aspecto que no debe ser desvinculado con la organización porque de ahí se desprenden el control, la planificación, el diseño, el

cumplimiento de las actividades del plan estratégico. Debido a estos lineamientos, en el Colegio Técnico “Cumbe” se realizó un análisis de los siguientes temas.

Tabla 24. ¿La institución en la que labora ha propiciado cursos en dos últimos años?

su institución propicia cursos	frecuencia	%
Si	2	10,53
No	14	73,7
No contesta	3	15,78
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 24, sobre si la institución en la que laboran los docentes ha propiciado cursos en los últimos años, se obtiene los siguientes resultados: 2 docentes contestan en forma positiva, 10,53%; en forma negativa responden un 73,7%; es decir 14 maestros; El 15,78%, es decir, 3 maestros no responden a este ítem.

Según Pérez Gómez (1998), Los docentes son guías del conocimiento de sus alumnos y orientadores del proceso enseñanza aprendizaje por lo tanto un docente tiene que estar inmerso en el proceso enseñanza – aprendizaje. Para cumplir con este objetivo las autoridades de la instituciones deben debe gestionar el desarrollo cursos de actualización dentro de la institución. Lamentablemente se puede observar que las autoridades del Colegio no están motivando para gestionar cursos de capacitación para sus docentes. De acuerdo a los resultados obtenidos el director de la institución debe promover cursos para que los decentes se actualicen en las diferentes áreas y luego las apliquen en las aulas.

Tabla 25. ¿Las autoridades están elaborando proyectos/seminarios de capacitación?

Se están elaborando proyectos	frecuencia	%
Si	0	0
No	15	78,94
No contesta	4	21,06
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 25 ¿las autoridades de la institución en la que laboran, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación?, se obtiene: 15 docentes manifiestan que las autoridades no han promovido estas actividades, porcentaje de 78,94%; 4 docentes no contestan este ítem, el porcentaje es de 21,06%. Con los resultados obtenidos se puede afirmar que un porcentaje alto de autoridades de las instituciones no están elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación.

De acuerdo a Lozada (2007), ejercer el liderazgo significa orientar y motivar. La orientación promueve el desarrollo docente. Por lo tanto una de la funciones de la autoridades educativas es promover la innovación dentro del aula y en la institución ya que está bajo su responsabilidad la gestión académica y administrativa a través de seminarios, desarrollo de proyectos, cursos de capacitación, etc.

En conclusión para lograr un aprendizaje significativo y un buen funcionamiento de las instituciones, los directivos deben trabajar a través de proyectos, cursos de seminarios, etc. El director del Colegio debe promover estas actividades ya que los docentes manifiestan su inconformidad con la gestión del rector y no se sienten motivados para el trabajo con los alumnos.

Tabla 26. En el caso de desarrollarse los cursos, estos deben realizarse en función de:

cursos se realizan en función de	Frecuencia	%
áreas de conocimiento	1	5,27
necesidades de actualización curricular	1	5,27
leyes y reglamentos	2	10,52
Asignaturas	2	10,52
reforma curricular	0	0
planificación y programación curricular	0	0
varias de las anteriores	2	10,52
No contesta	11	57,9
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 26, sobre las áreas en las que desearían capacitarse: 2 docentes con un porcentaje de 5,27% les gustaría recibir curso en áreas de conocimiento y actualización curricular, el porcentaje es también de 5,27%; En lo que se refiere a legislación educativa el porcentaje es de 10,52%, asignaturas también con el 10,52% y en varias de las anteriores un porcentaje es el mismo 10,52% y finalmente el 57,9% de maestros no responden.

Según Longo (2008), el liderazgo es complejo ya que tiene muchas responsabilidades y tiene que dar cuenta de los resultados obtenidos en la institución. De acuerdo a este autor las autoridades de la institución deben buscar estrategias y métodos para motivar a los docentes a capacitarse en las diferentes áreas y de esta manera lograr que las propuestas en el plan estratégico su cumplan a cabalidad.

Tabla 27. ¿Los directivos fomentan la participación del profesorado en cursos?

directivos fomentan la participación del profesorado	Frecuencia	%
Siempre	1	5,27
casi siempre	0	0
a veces	5	26,31
Rara vez	2	10,52
Nunca	7	36,84
No contesta	4	21,06
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 27, si los directivos fomenta la participación del profesorado en los cursos, los resultados obtenidos son los siguientes: 5,27% de docentes opina que siempre; 26,31% a veces; 10,52% rara vez; 36,84% opinan que nunca y 21,06% no contestan. El rango más alto es que el directivo no motiva a los profesores a participar en los cursos.

Según Murphy (1990), el liderazgo instruccional promueve un clima de aprendizaje académico y el desarrollo de un ambiente de apoyo de trabajo. Razón por la cual el director del Colegio Cumbe debe incentivar a los docentes y dar facilidades a sus docentes a capacitarse permanentemente.

Tabla 28. Análisis Organizacional

La organización y la formación	1		2		3		4		5		No Contesta	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0	1	5	4	21	7	37	2	11	5	26
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	3	16	3	16	3	16	5	26	1	5	4	21
7. Conoce las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución Educativa	2	11	4	21	3	16	4	21	1	5	5	26
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	5	1	5	6	32	6	32	1	5	4	21
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0	3	16	5	26	5	26	2	11	4	21
<b>MEDIA OBTENIDA</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>22</b>	<b>23</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

El análisis organizacional de una institución es de vital importancia ya que de él depende el buen funcionamiento del establecimiento. En este análisis se tiene que hacer referencia al clima organizacional de la estructura institucional: motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo, al tipo de liderazgo que ejercen los directivos, a las herramientas o elementos utilizados por los directivos para planificar las actividades, a la planificación, ejecución y seguimiento de los proyectos educativos y al análisis de la estructura organizativa institucional.

En el colegio Técnico Cumbe, en referencia a este tema se obtiene los siguientes resultados: el 6% conoce siempre el funcionamiento y el trabajo de los directrices en los temas relacionados al tipo de liderazgo ejercidos por las autoridades, herramientas utilizadas para la planificación de las actividades y planteamiento, ejecución y seguimiento de proyectos. Lamentablemente, son muy pocos los docentes que conocen la labor de los directivos del colegio.

En contraste, un 28% manifiestan que rara vez tienen conocimiento de la labor de las autoridades en los que respecta a estos temas y un 23% no contestan este ítem; lo cual nos lleva a la conclusión que tampoco tienen conocimiento de cómo está la marcha y la organización del establecimiento.

Un 23% manifiestan que a veces conocen el funcionamiento del sistema organizacional de la institución; es decir, no lo conocen en profundidad. Un 13% casi siempre y un 7% descosen por completo la organización institucional.

Según Krichesky y Murillo (2011), el liderazgo docente ayuda a promover y sostener la estrategia de mejora en una institución donde se vive como una comunidad por lo tanto en los resultados obtenidos se detecta que la organización institucional debe cambiar y ser reorganizada con la participación de todos para tomar decisiones que ayuden a mejorar el funcionamiento organizativo institucional. Los docentes deber conocer y participar en todo el funcionamiento organizativo de la institución. El director tiene un gran compromiso social como agente de cambio y tiene que desarrollar sus funciones de manera efectiva con la participación de todos y dar a conocer la gestión administrativa que realizan las autoridades.

### 3.2.3. La tarea educativa.

La tarea educativa es otro instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa. Además tiene que ser articulada en el conjunto de contenidos utilizando las opciones metodológicas y materiales para ayudar al desarrollo de las actividades que deben ser ejecutadas dentro de la institución. En tanto, la planificación de los docentes tiene ser flexible y abierta. También debe tomar en consideración las dimensiones técnicas y políticas. En la tarea educativa, se debe facilitar el trabajo en equipo para gestionar y mejorar los recursos. Partiendo de estos lineamientos analizaremos la situación actual del Colegio de Cumbe.

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

Tienen relación	Frecuencia	%
Si	15	78,94
No	0	0
No contesta	4	21,06
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 29 sobre las materias que imparte y si tienen relación con su formación profesional se obtiene los siguientes resultados: 15 docentes contestan que sí tienen relación las materias con su formación academia, el porcentaje es de 78,94%; 4 docentes no contestan, el porcentaje es 21,06%.

Según el artículo 96 de la LOEI para ser docente debe poseer títulos relacionados con la docencia y se profesionales con conocimiento en su área de interés.

De acuerdo al Ministerio de Educación los resultados obtenidos en el colegio revelan que la mayoría de docentes están trabajando de acuerdo al área de su especialidad. El Colegio Técnico Cumbe posee una fortaleza grande la cual tiene que ser aprovechada para brindar

a los estudiantes una educación efectiva con una visión futurista y lograr así los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir.

Tabla 30. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Años de bachillerato	Frecuencia	%
1º	1	5,27
2º	0	0
1º y 2º	1	5,27
3º	2	10,52
1º, 2º y 3º	8	42,1
No contesta	7	36,84
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

De acuerdo a la tabla 30 en tema de años de bachillerato en los que los maestros imparten asignaturas, se obtiene que: 1 docente labora sólo en 1ro de bachillerato con un porcentaje de 5,27%, otro docente en 1ro y 2do de bachillerato con el mismo porcentaje de 5,27%; 2 docentes que enseñan solamente en 3ro de bachillerato, el porcentaje es de 10,52%; 8 docentes trabajan con 1ro, 2do, y 3ro, el porcentaje es de 42,1%; 7 docentes con un porcentaje de 36,84 % no contestan este ítem.

De acuerdo a la profesionalización de la enseñanza es muy importante potenciar la actividad pedagógica tanto de docentes como de alumnos para desarrollar las competencias didácticas, académicas, investigativas, evaluativas, etc.

Con los resultados obtenidos se concluye que la mayoría de los docentes trabajan con diferentes niveles, lo cual significa que tienen que estar capacitándose continuamente para que puedan lograr con sus estudiantes los aprendizajes requeridos.

Tabla 31. Tarea Educativa

Tarea Educativa	1		2		3		4		5		No Contesta	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	2	11	0	0	3	16	3	16	7	37	4	21
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	1	5	1	5	7	37	6	32	4	21
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	3	16	1	5	9	47	1	5	5	26
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	2	11	4	21	6	32	2	11	5	26
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	0	0	2	11	11	58	3	16	3	16
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	0	0	1	5	7	37	6	32	5	26
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	1	5	5	26	5	26	5	26	3	16
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	0	0	3	16	5	26	6	32	5	26
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0	1	5	4	21	9	47	1	5	4	21
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	0	0	4	21	7	37	3	16	5	26
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0	2	11	3	16	8	42	2	11	4	21
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	6	32	5	26	5	26	3	16
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	1	5	2	11	9	47	4	21	3	16
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	1	5	2	11	8	42	4	21	4	21
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico - motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	2	11	5	26	5	26	4	21	3	16
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	5	1	5	6	32	4	21	3	16	4	21
28. Realiza la planificación macro y micro curricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	1	5	0	0	4	21	7	37	4	21	3	16
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	3	16	7	37	6	32	3	16

31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	2	11	6	32	8	42	3	16
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	1	5	3	16	7	37	4	21	4	21
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	4	21	7	37	5	26	3	16
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	0	0	4	21	9	47	3	16	3	16
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	0	0	7	37	6	32	3	16	3	16
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	2	11	5	26	4	21	4	21	4	21
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	5	0	0	6	32	5	26	2	11	5	26
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	1	5	3	16	8	42	3	16	4	21
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	3	16	8	42	4	21	4	21
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	5	1	5	4	21	4	21	6	32	3	16
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	5	26	5	26	6	32	3	16
<b>MEDIA</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>105</b>	<b>19</b>	<b>191</b>	<b>35</b>	<b>120</b>	<b>22</b>	<b>109</b>	<b>20</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En el análisis de la tarea educativa del colegio Técnico Cumbe se analizan aspectos relacionados al campo pedagógico. En el cual se puede observar que existe un 35% de los docentes que se encuentran en la escala de rara vez, lo que indica que se necesita trabajar en cuanto a ciertos ítems que de alguna manera reforzarían el quehacer educativo. Por ejemplo, análisis del currículo propuesto por el bachillerato, factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza, factores que condicionan la calidad, funciones y cualidades del tutor, técnicas básicas para la investigación en el aula las cuales pueden ser individuales y grupales, uso de las TICs, estrategias para la motivación, estilos de enseñanza-aprendizaje, planificación y ejecución de proyectos, evaluación de destrezas con criterio de desempeño, análisis de necesidades educativas especiales de los estudiantes, diseño de la macro y micro planificación, elaboración de las pruebas de evaluación, utilización adecuada de los recursos, aplicación de técnicas, diseño de planes de mejora, aplicación de técnicas didácticas, diseño de instrumentos de autoevaluación, utilización de técnicas expositivas, estrategias para favorecer la comunicación, planteamiento de objetivos específicos para cada planificación.

El 1% según la media obtenida el cual se ubica en el rango de siempre significa que conoce el currículo, las metodologías, técnicas, procesos, estrategias, etc. Lamentablemente esto se puede considerar como una debilidad de los docentes ya no están demostrando que la enseñanza que están impartiendo no es significativa. Tanto los directivos como los docentes deben realizar un análisis minucioso de su labor en la institución.

El 22% obtenido de la media con respecto al aspecto pedagógico lo que significa un rango de que nunca han estudiado, analizados y practicado los diferentes temas relacionados con el ejercicio de sus funciones y un 4% ubicado el rango casi siempre tiene más conocimiento sobre la tarea educativa que está realizando en la institución.

El 19% obtenido en la media indica que por lo menos un grupo de docentes trata de cumplir con todas las exigencia, aunque no lo haga en su totalidad y un 20% no responde lo que significa que no deben estar cumpliendo con la tarea educativa a cabalidad.

Según Palacios (2010), como nuestra sociedad está sometida a profundas transformaciones, en todos los ámbitos la capacitación permanente es necesaria y así contar con un proceso de formación que permita cumplir con las exigencias de esta realidad. La actualización es el camino para adquirir conocimientos nuevos y útiles para el ejercicio de la docencia y así superar todas estas falencias que se están dando en el colegio Técnico Cumbe. Pienso que para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje de esta institución es muy importante contar con la participación activa de los docentes y directivos a través de un proyecto de aplicación de técnicas grupales e individuales para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Tabla 32. Análisis de la Formación

	1		2		3		4		5		No contesta	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Análisis de la Formación												
Análisis de la persona	1	1	7	4	45	24	61	32	45	24	31	16
Análisis organizacional	6	6	12	13	22	23	27	28	7	7	22	23
Tarea educativa	6	1	20	4	105	19	191	35	120	22	109	20
MEDIA	13	2	39	5	172	21	279	33	172	21	162	19

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En resumen, después de haber analizado los diferentes parámetros de nuestra investigación en cuanto a la persona, organización y tarea educativa podemos concluir que:

- El 33% en RARA VEZ nos indica que se debe realizar un cambio tanto en el análisis de la persona, análisis organizacional y tarea educativa. Existe una carencia de conocimientos en aspectos relacionados con lo pedagógico, administrativo y actualización permanente de los docentes.
- El 2% de la media obtenida en relación al análisis de la formación en la frecuencia SIEMPRE se desprende que son muy pocos los docentes que están trabajando en todos los ámbitos para brindar una educación de calidad y calidez como lo exige la sociedad actual.
- El 21% en la frecuencia NUNCA y A VECES de la media obtenida indica que existe una falta de formación, capacitación de los docentes, comunicación con las autoridades del plantel para el desarrollo y cumplimiento de todas las actividades relacionadas con el éxito y buen funcionamiento de la institución educativa.
- El 19% no responde, lo cual es preocupante, ya que de ello se desprende que también un número significativo de docentes no están preocupados en impartir una educación de calidad y calidez. El objetivo principal de estos docentes es impartir solamente conocimientos relacionadas con sus áreas específicas sin aplicar

técnicas, nuevas estrategias, utilizar correctamente los recursos disponibles, mantener buenas relaciones con sus compañeros, alumnos, autoridades, etc.

- En contraste, existe un 5% de docentes que están preocupados por desempeñar correctamente sus funciones. Estos docentes tratan de mantener un equilibrio con el análisis de la persona, el análisis organizacional y la tarea educativa. Manteniendo un equilibrio entre estos elementos de la educación se puede lograr que la enseñanza que se dé sea de calidad y los estudiantes utilizando la investigación sean los protagonistas del proceso enseñanza – aprendizaje como lo manifiesta Stufflebeam et al. (1984).

En conclusión, el análisis de necesidades del colegio Técnico Cumbe refleja que existe una carencia tanto los directivos de la institución como en los docentes. Por este motivo es de suma urgencia que el líder educativo de la institución comiese a desarrollar estrategias para trabajar en equipo, mejorar las relaciones de comunicación, fomentar la interacción de los alumnos y docentes en aras de conseguir una educación de calidad y calidez como nos exige el Ministerio de Educación

### 3.3. Los cursos de formación

Tabla 33. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

Cursos	Frecuencia	%
1 a 2	5	26,31
3 a 4	0	0
5 a 6	2	10,52
No contesta	12	63,17
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 33 a cerca del número de cursos a los que han asistido los docentes durante los dos últimos años, se obtiene los siguientes porcentajes: 5 maestros han asistido desde 1 a 2 cursos, el porcentaje es de 26,31%, 2 maestros que han asistido desde 5 a 6 cursos con un porcentaje de 10,52%, y 2 maestros no contestan, el porcentaje es de 63,17 %. Según estos resultados se concluye que es un porcentaje alto que no contestan, lo cual significa que la mayoría no se están actualizando pedagógicamente.

Desde el año 2008 SIPROFE organiza cursos de formación continua para docentes del magisterio sobre temas que han sido detectados como debilidad.

Desafortunadamente el Colegio posee esta debilidad, es decir, los docentes no deben estar aplicando estrategias, evaluaciones y las clases de acuerdo a la reforma curricular para lograr un aprendizaje significativo.

Tabla 34. Total de horas de los cursos recibidos

Horas	Frecuencia	%
No contesta	13	68,42
0-25	0	0
26-50	2	10,52
51-75	1	5,27
76-100	0	0
Más de 100	3	15,79
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 34, en el ítem relacionado con el total de horas de los cursos recibidos se obtiene los siguientes resultados: 13 docentes; es decir, un porcentaje de 68,42 % no contestan este tema; 1 docente lo que da un porcentaje de 5,27% ha asistido entre 51 a 75 horas de cursos de capacitación; 2 docentes; es decir, un porcentaje de 10,52 % se han capacitado entre 26 a 50 horas y 3 docentes se han capacitado más de 100 horas, el porcentaje es de 15.79%. Se concluye que la mayoría de los docentes no se están actualizando y capacitando con los cursos que Si Profe ofrece a todos los docentes.

Tabla 35. ¿Hace cuánto tiempo realizó el curso?

Meses	Frecuencia	%
0-5	2	10,52
6 a 10	0	0
11 a 15	2	10,52
16-20	0	0
21-24	2	10,52
Más de 25 meses	1	5,27
No contesta	12	63,17
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Cumbe".

En la tabla 35, que se refiere al tiempo que realizó las capacitaciones se obtiene los siguientes resultados: 2 docentes han asistido entre 0 y 5 meses, con un porcentaje de 10,52%; 2 docentes también con un porcentaje de 10,52% han asistido entre 11 a 15

meses; 2 docentes con un porcentaje de 10,52% han asistido entre 11 a 25 meses. 1 docente con un porcentaje de 5,27% ha asistido hace más de 25 meses. 12 docentes con un porcentaje de 63,17% no contestan este ítem lo que significa que los docentes no han tomado ningún curso. Este hecho llama mucho la atención, por lo que se debe analizar la relación que existe entre el rector de la institución y los docentes. Los docentes necesitan motivación e información sobre los cursos que oferta para beneficio del proceso enseñanza – aprendizaje.

Tabla 36. Lo hizo con el auspicio de:

Auspiciante	Frecuencia	%
Gobierno	4	21,06
Institución donde labora	0	0
Beca	0	0
Cuenta propia	5	26,31
No contesta	10	52,63
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 36, en lo que se refiere al auspicio de los cursos asistidos: 4 docentes con un porcentaje de 21,06 han asistido a cursos auspiciados por el Ministerio de Educación. 5 docentes con un porcentaje de 26,31 se han capacitado por cuenta propia; 10 docentes no contestan lo que nos da un porcentaje de 52,63%

Por lo tanto, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede afirmar un alto porcentaje de maestros no asisten a cursos de capacitación y por lo tanto no se están actualizando pedagógicamente. Si los maestro no se actualizan es muy difícil mejorar la enseñanza e incluso no pueden aspirar a un cambio ya que en la LOEI se establece que los docentes deben rendir evaluaciones continuas y ser declarados elegibles.

Tabla 37. ¿Ha impartido cursos en los dos últimos años?

ha impartido cursos	Frecuencia	%
Si	1	5,27
No	11	57,89
No contesta	7	36,84
Total	19	100

Fuente: Datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Cumbe”.

En la tabla 37 en el tema sobre si los docentes han impartido curso en dos últimos años: 1 docente contesta en forma afirmativa, el porcentaje es de 5,27%; en forma negativa 11

maestros, lo que da un porcentaje de 57,89% y finalmente no contestan 7 maestros, el porcentaje es de 36,84%. En resumen, la mayoría de los docentes no han impartido cursos.

De acuerdo a Hewton (1988) existen necesidades organizadas en proyectos formativos con respecto al alumnado, currículo y profesorado. De acuerdo a los estudios realizados los docentes del Colegio Cumbe tiene estas necesidades por falta de conocimiento y motivación para superarse profesionalmente.

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

#### **4.1. Tema del Curso**

Los cambios constantes que nuestra sociedad actual demanda, nos obliga a brindar a los estudiantes una educación de calidad y calidez, donde los alumnos son los protagonistas de su propio aprendizaje. En tal virtud, nos hemos visto con una necesidad imperiosa de crear un modelo educativo para superar las debilidades que afectan el proceso enseñanza – aprendizaje. Con este nuevo modelo de educación se pretende elaborar proyectos o planes de mejora para llegar a alcanzar la excelencia académica. Razón por la cual, después de analizar las encuestas de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Cumbe”, se propone realizar un curso de formación docente con el tema “Uso de las de Técnicas Grupales de Enseñanza - Aprendizaje, dirigido a docentes de Bachillerato “Técnico Cumbe” de la Provincia del Azuay”.

Este programa permitirá a los docentes de la institución mejorar su tarea educativa, ya que de acuerdo a lo investigado se obtiene que el 22% manifiestan que casi nunca manejan herramientas tecnológicas para acceder a la información oportuna. Un 10,52% manifiestan que necesitan estar actualizados en técnicas de enseñanza – aprendizaje grupal.

Con estos resultados se pretende mejorar la calidad educativa del Colegio “Técnico Cumbe”, para alcanzar los estándares de calidad propuestos el Ministerio de Educación y formar ciudadanos críticos que es lo que demanda la sociedad actual.

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

El programa de capacitación que ofrece el Colegio “Técnico Cumbe” es presencial, el cual utilizará las nuevas tecnologías para realizar presentaciones de manera virtual.

Los principales tipos de actividades de enseñanza y aprendizaje que se llevarán a cabo serán:

- Actividades de trabajo presencial.
- Clase presencial con exposición de contenidos mediante presentación o explicación por parte del facilitador.
- Aprendizaje cooperativo basado en problemas en donde los participantes abordan problemas reales en pequeños grupos y bajo la supervisión del facilitador.
- Clases prácticas en el curso.
- Discusión abierta y dinámica en el aula.
- Realización de trabajos prácticos.

- Trabajo individual donde que recogerá un informe de las actividades realizadas en el curso destinadas al desarrollo de prácticas sobre técnicas de dinámicas de grupo y trabajo cooperativo
- Trabajo en grupo consistente en la puesta en práctica en el aula de una técnica en grupos o trabajo cooperativo.

### 4.3. Objetivos

- Diseñar un programa de capacitación institucional en el uso de Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje utilizando las Nuevas Tecnologías.
- Definir el concepto de grupo, sus características y su estructura y los elementos que lo conforman
- Desarrollar técnicas del grupo como una estrategia que permite al alumno desarrollar capacidades y adquirir conocimientos a partir de la interacción.

#### Objetivos Específicos de cada técnica

##### 1. FORO

- Permitir la libre expresión de ideas y opiniones.
- Fomentar el razonamiento y capacidad crítica.
- Desarrollar el espíritu participativo.
- Fortalecer el sentimiento de seguridad.

##### 2. SIMPOSIO

- Presentar la información en forma sistemática.
- Enseñar a escuchar de modo comprensivo y crítico.
- Analizar en forma multidisciplinario e integradora.
- Reemplazar la competición.
- Proporcionar datos actualizados.

##### 3. MESA REDONDA

- Analizar diferentes temas desde varios puntos de vista.
- Estimular el análisis o pensamiento reflexivo.
- Adquirir información.
- Estimular el espíritu de tolerancia.
- Llevar a una actuación objetiva e impersonal.

#### 4. PANEL

- Cultivar el análisis.
- Presentar temas de interés.
- Reemplazar la competencia por la cooperación.
- Enseñar a escuchar de modo comprensivo.

#### 5. SEMINARIO

- Utilizar para aprender a solucionar problemas.
- Responsabilizarse de un aprendizaje autónomo.
- Desarrollar la capacidad de investigación.
- Estimular la iniciativa y creatividad.
- Enseñar a pensar.
- Conduce a actuar objetivamente.

#### 4.4. Dirigido a:

Los diecinueve docentes de Bachillerato del Colegio “Técnico Cumbe” de la Provincia del Azuay, Cantón Cuenca, parroquia rural Cumbe, Zona 6.

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

- ✓ Los docentes que participarán en el curso de formación son 7 maestros con licenciatura en educación con un porcentaje de 36,83%, un maestro con doctorado en educación con un porcentaje de 5,27%, un maestro en otros ámbitos educativos como en ciencias de la comunicación , lo que representa un porcentaje de 5,27%; y 10 docentes que no contestan sobre el título que poseen, con un porcentaje de 52,63%

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

Este curso es un programa elaborado especialmente para los docentes que laboran en el colegio “Técnico Cumbe”, con el fin de desarrollar destrezas para lograr un aprendizaje significativo, por lo tanto debe poseer las siguientes características:

- Habilidades básicas en el uso de computadores e internet
- Habilidades básicas en investigación y creatividad
- Conocimientos básicos para elaboración de proyectos educativos

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

Las Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje contribuirán al desarrollo de las funciones profesionales. Este programa pretende ayudar a desarrollar capacidades que permiten resolver problemas sociales, individuales y colectivos. También, el facilitador promoverá la facultad de adaptación y desarrollo individual de los docentes. Todos los participantes intervendrán en los procesos de desarrollo individual y grupal, tanto en contextos formales como informales.

Los asistentes estarán capacitados para planificar, programar, desarrollar y evaluar los servicios de atención socioeducativa destinadas a personas, grupos y comunidades actuados en múltiples sectores funcionales. Podrán los profesores ejercer en un amplio marco de ámbitos, organizativos, canalizando recursos y presentaciones a diversos sectores de la población.

Durante el desarrollo de las actividades de Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje, los participantes identificarán y emitirán juicios razonables sobre problemas socioeducativos para mejorar la práctica profesional. Otro aspecto importante es el diseño y desarrollo de programas y proyectos de animación incorporando procesos de dinamización social y cultural. En síntesis, el programa busca la forma de aplicar estrategias y técnicas para comunicarse de forma efectiva y adecuada con diferentes audiencias, de modo que pueda llegar a comprender los intereses, necesidades y preocupaciones de las personas y organizaciones, así como para expresar claramente el sentido de la misión que tiene encomendada y la forma que pueda contribuir, con sus competencias y conocimientos profesionales a la satisfacción de esos intereses, necesidades y preocupaciones

De acuerdo a lo investigado en el Colegio “Técnico Cumbe” se obtiene la siguiente información: el 22% casi nunca maneja herramientas tecnológicas para acceder a información oportuna y orientar a los estudiantes. También un 10.52% piensan que necesitan estar actualizados en técnicas de enseñanza aprendizaje grupal.

Partiendo de este diagnóstico se ha visto la necesidad de diseñar un programa de capacitación docente en Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje a los docentes de Bachillerato de esta institución.

Fase 1: Bienvenida a los participantes, socialización de sus expectativas y exposición de los objetivos del curso.

Fase 2: actividades de integración de las Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje, dirigido a aquellos docentes que no poseen estas destrezas básicas.

Fase 3: capacitación en el uso de las Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje dirigido a docentes de Colegio "Técnico Cumbe".

Fase 4: terminación del curso, entrega de certificados

Fase 5: retroalimentación de conocimientos. Los participantes de este programa serán preparados para ser los futuros facilitadores para otras instituciones.

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

##### DINAMICAS DE GRUPOS Y TÉCNICAS GRUPALES

1. Dinámicas de Grupos
2. Grupo, dinámica de grupo y Técnica grupal
  - 2.1. Grupo
  - 2.2. Dinámica de grupo
  - 2.3. Técnicas grupales
3. Técnicas Grupales en la Dinámica de los Grupos
4. Clasificación de las técnicas grupales
  - 4.1. Técnicas Grupales de Sensibilización y Presentación
  - 4.2. Técnicas Grupales de Integración y participación
  - 4.3. Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje
5. Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje:
  - 5.1. Foro
    - 5.1.1. Concepto
    - 5.1.2. Objetivo
    - 5.1.3. Normas del grupo
    - 5.1.4. Ventajas de su utilización
  - 5.2. Simposio
    - 5.2.1. Concepto
    - 5.2.2. Objetivo
    - 5.2.3. Organización
    - 5.2.4. Ventajas de su utilización

- 5.3. Mesa redonda
  - 5.3.1. Concepto
  - 5.3.2. Objetivo
  - 5.3.3. Organización
  - 5.3.4. Ventajas de su utilización
  - 5.3.5. Mecánica de desarrollo MESA REDONDA
- 5.4. Panel
  - 5.4.1. Concepto
  - 5.4.2. Objetivo
  - 5.4.3. Organización
- 5.5. Seminarios
  - 5.5.1. Concepto
  - 5.5.2. Objetivo
  - 5.5.3. Organización
  - 5.5.4. Desarrollo
  - 5.5.5. Modalidades

- 6. Criterios para la selección de las Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje
- 7. Características diferenciales de las Técnicas Grupales

## MARCO TEÓRICO

### 1. Dinámicas de Grupo

Las dinámicas de grupo son técnicas de discusión verbal. Estas técnicas permitan el desarrollo de la competencia comunicativa en la cual los participantes tiene la oportunidad de ejercitar la pronunciación y practicar la coherencia entre el tono de voz, gestos y el uso adecuado del lenguaje con las cuales la persona que practique pueda lograr tener mayores resultados en función de la práctica.(Dinámicas de Grupo)

### 2. Grupo, dinámica de grupo y Técnica de Grupo

#### 2.1 Grupo

El grupo está formado por 2 o más personas en un tiempo, sociedad y etapa evolutiva determinada con necesidades, objetivos e intereses interactuando entre si.

Las personas que integran un grupo comparten normas, respeto de ciertas cosas y cuyos roles sociales están interrelacionados.

## 2.2 Dinámica de grupo

Dinámica del grupo es un proceso de interacción que se da dentro del grupo. También significa la fuerza interna que mueve la acción del grupo desde el inicio hasta el final del mismo. Toma en cuenta los papeles individuales, organiza el trabajo, el comportamiento por la acción grupal, la capacidad y la flexibilidad en la toma de decisiones para lograr alcanzar los objetivos del grupo.

## 2.3 Técnicas grupales

- ✓ herramientas o medios complementarios que forman parte de la dinámica de la acción del grupo y son indispensables para lograr los objetivos propuestos.
- ✓ esquemas prefijados para la interacción humana en grupo
- ✓ Medios utilizados para alcanzar la acción del grupo
- ✓ Vínculos que unen al grupo con sus metas.

## 3. Técnicas Grupales en la Dinámica de los Grupos

Cuando se utilizan técnicas grupales adecuadas, se activan impulsos y motivaciones individuales y de esta forma se estimulan dinámicas internas y externas dirigidas hacia las metas del grupo.

La técnica grupal integra la dinámica de acción del grupo.

Cuando se elige la técnica grupal en la dinámica de la condición de grupos, se debe tomar en cuenta la factibilidad en el contexto marco o ambiente social educativo pertinente. Razón por la cual es necesario conocer con anticipación la factibilidad y pertinencia; ponerlas en práctica en situaciones específicas donde se trabaja y se toma en cuenta principalmente el tipo de personas a las cuales se aplica, la edad y el nivel académico.

En la actualidad existen muchas técnicas grupales, pero lo más importante es saber aplicarlas en el momento y contexto específico de los grupos con los cuales se trabaja.

La metodología de la Dinámica de grupos es utilizada como instrumento didáctico en los procesos de enseñanza aprendizaje por medio de las técnicas grupales. Estas son las herramientas que integran y dirigen la dinámica de la acción y conducción de grupos para cumplir los objetivos.

#### 4. Clasificación de la técnicas grupales

Las técnicas grupales se clasifican en;

- ❖ Técnicas grupales de sensibilización y Presentación
- ❖ Técnicas grupales de Integración y participación
- ❖ Técnicas grupales de Enseñanza Aprendizaje

##### 4.1 Técnicas Grupales de Sensibilización y Presentación

Por medio de la utilización de esta técnica las personas se conocen y se forman grupos de trabajo. Se permite el conocimiento individual, recíproco para evitar las barreras individuales desde el inicio del trabajo.

- ¿Quién soy yo? ¿Quién es usted?
- Las tres experiencias más significativas de la vida.
- Mis dos cualidades y defectos. El consejo
- Mis 5 cualidades principales. El retrato
- Ejercicios de comunicación y presentación
- Juegos activos
- Si yo fuera (una planta, un animal o un objeto) sería

##### 4.2. Técnicas Grupales de Integración y participación

Esta técnica motiva la participación mediante el juego de papeles que desempeñan, se produce el aumento de la capacidad para tomar decisiones fomentando el trabajo en equipo y el aprovechamiento de recursos.

- Juego de cuadrados (rompecabezas)
- Juego Espacial/ Ejercicio de la NASA
- Modelos para tomar las decisiones
- Operación suburbio. La candidatura
- Socio drama. Socio grama
- Análisis de riesgos. Agenda secreta
- Parejas y cuartetos
- En le alta mar. Paseo por la selva

##### 4.3. Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje

Estas técnicas se utilizan para dinamizar el proceso de Enseñanza Aprendizaje o para la resolución de problemas.

- Foro, Simposio, Mesa redonda, Panel y Seminario
- Phillips 2-2, 5-5, 6-6
- Discusión de grupo. Discusión dirigida y Discusión creadora
- Debate. Juicio Educativo
- Conferencia.

## 5. Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje:

### 5.1. Foro

El grupo en su totalidad docente informalmente trabaja en un tema, en un hecho o problema conducido por un coordinador.

#### 5.1.1. Concepto

En el foro los presentes tienen la oportunidad de participar en la reunión organizada con el objetivo de exponer un tema determinado. También se desarrollan actividades de interés general observadas por el auditorio; proyección de películas, representaciones teatrales, conferencias, experimentos, demostraciones, etc. Como parte final del foro se puede incluir mesas redondas, simposios, panel y otras técnicas grupales como debates, foros y paneles.

#### 5.1.2. Objetivo

El objetivo del Foro es permitir a los integrantes expresar libremente las ideas, opiniones a todas las interrogantes del grupo en un ambiente informal de mínimas limitaciones. Por esta razón el moderador o coordinador juega un papel muy importante ya que debe controlar la participación del público de forma moderada. También debe contar con un secretario o ayudante que le colabore con las anotaciones y apuntes para realizar un resumen con las ideas expresadas para elaborar la síntesis final.

#### 5.1.3. Normas del grupo

- Tiempo limitado para cada expositor: de uno a tres minutos
- No apartarse del tema y exponer con la mayor objetividad posible
- Levantar la mano para pedir la palabra
- Centrarse en el problema y evitar todas las referencias personales
- El coordinador o secretario una serie de preguntas con el objetivo de motivar al inicio la discusión informal.

#### 5.1.4. Ventajas de su utilización

- Obtener opiniones de un grupo más o menos numeroso sobre un tema, hecho o problema. Llegar a conclusiones generales y establecer diferentes enfoques que pueden darse en un mismo hecho o tema.
- Fomentar la información de los participantes con los aportes múltiples.
- Propiciar un ambiente armónico para desarrollar el espíritu participativo de los miembros.

## 5.2. Simposio

Proviene del griego y significa “beber en conjunto”. En épocas antepasadas se reunían los hombres y mujeres en eventos sociales para disfrutar momentos agradables en donde gente de la alta sociedad se incluían discusiones y debates sobre diferentes temas. De esta forma se da inicio al simposio.

### 5.2.1. Concepto.

La técnica del Simposio consiste en reunir a un grupo de personas especialistas o expertos, los cuales exponen al auditorio sus ideas o conocimientos particulares en forma sucesiva.

### 5.2.2. Objetivo

Exponer un tema en forma detallada y con mayor profundidad posible, desde varios puntos de vista a través de opiniones individuales.

### 5.2.3. Organización

- Escoger un tema
- Seleccionar de tres a seis expositores
- Los diferentes expositores deben exponer temas relacionados a su especialidad
- Realizar una reunión previa con el objetivo de evitar repeticiones
- Organizar el orden de participación y tiempo de cada expositor
- Seleccionar un coordinador para la presentación ante el público, presentación a los expositores y sus hojas de vida y el orden de las exposiciones.
- La exposición de cada expositor debe durar unos 15 minutos
- Después del término de cada exposición, el coordinador cede la palabra sucesivamente a los miembros restantes del simposio.
- El coordinador resume las ideas principales al final del simposio.
- El coordinador puede invitar nuevamente a los expositores a una nueva intervención si hay tiempo.

- El auditorio puede formular preguntas a los miembros del simposio sin lugar a discusión.

#### 5.2.4. Ventajas de su utilización

- Técnica de expresión oral realizada solo por expertos, que ayuda a la exposición oral de conocimientos o ideas de manera sucesiva en un tema establecido.
- Transmite información a grupos numerosos que tengan un cierto grado de conocimientos.
- Búsqueda de un fin común (Simposio : Reseña, definición, objetivo, procedimiento y aplicaciones, 2013).

### 5.3. Mesa redonda

Una mesa redonda está formada por un equipo experto; los mismos que sostienen puntos de vista contradictorios sobre un mismo tema. Las exposiciones se dan en forma sucesiva.

#### 5.3.1. Concepto

La mesa redonda es la presentación de dos equipos de personas con diferentes puntos de vista los cuales no tienen que ser necesariamente contradictorios acerca del tema planteado, ante un público y con la ayuda de un moderador. En la mesa redonda se busca fomentar el diálogo entre los participantes para desarrollar el tema desde diferentes puntos de vista. Este técnica es de género oral, ideal para abordar temas a fondo. También se utiliza como complemento de congresos o ciclos de conferencias con la intención de profundizar en temas específicos.

#### 5.3.2. Objetivo

Esta técnica se utiliza cuando se desea dar a conocer al auditorio los diferentes puntos de vista o divergentes de varios especialistas sobre un tema determinado. La mesa redonda ha sido difundida por la televisión con el objetivo de dar a conocer los diferentes puntos de vista de los políticos sobre sus ideologías y convicciones.

#### 5.3.3. Organización

- La mesa redonda está integrada por un moderador, los participantes y el público
- El moderador tiene que dirigir, organizar, preguntar y cerrar la mesa redonda.

- El público se limita solamente a realizar una sesión de preguntas que generalmente se realizan al concluir la exposición de cada uno de los participantes de la mesa redonda.

#### 5.3.4. Ventajas de su utilización

- El auditorio obtiene información variada y ecuaníme sobre el tema que se trate evitando los enfoques parciales unilaterales o tendenciosos, posibles en toda conferencia unipersonal.
- La mesa redonda tiene un coordinador cuya función principal es sintetizar los aspectos en común y divergencia para que el auditorio forme sus propias conclusiones.
- El tiempo de duración debe extenderse más de los 50 minutos para luego dar paso al público para formular preguntas y de esta forma evitar que se convierta en un debate.(Armas Sara, 1997)

#### 5.4. Panel

Un equipo de expertos discute un tema en forma de diálogo o conversación ante el grupo.

##### 5.4.1. Concepto

El panel consiste en un diálogo o conversatorio entre expertos sobre un tema determinado ante un auditorio. Los expertos no actúan como oradores. En el panel la conversación es informal, pero debe ser desarrollada en forma coherente, razonable, y objetiva sin caer en discusiones inapropiadas al tema, ni tampoco en apreciaciones demasiado personales.

##### 5.4.2. Objetivo

Desarrollar un conversatorio entre 4 a 5 personas sobre posibles aspectos de un tema determinado para que el auditorio obtenga una visión relativamente completa del mismo de manera agradable y participativa.

##### 5.4.3. Organización

- El coordinador o moderador tiene la función de presentar a los miembros del Panel ante el auditorio
- Organizar el diálogo
- Intercalar algunas preguntas aclaratorias
- Controlar el tiempo

- El coordinador puede seguir conduciendo la segunda parte de la actividad grupal: preguntas del auditorio a los miembros del Panel.

## 5.5. Seminarios

Un grupo investiga o estudia intensivamente un tema en sesiones planificadas, recurriendo a fuentes originales de información.

### 5.5.1. Concepto

El Seminario es una Técnica Grupal de investigación de grupos pequeños o grandes, los cuales son subdivididos en subgrupos que planean, ejecutan, compendian, informan y evalúan en algunas sesiones planificadas de trabajo, las cuales se pueden realizar una o dos veces a la semana. Todos colaboran con investigaciones de fuentes primarias de consulta para que el trabajo final sea un aporte valioso.

### 5.5.2. Objetivo

Promover el pensamiento crítico y reflexivo; el razonamiento objetivo y la responsabilidad individual y colectiva del grupo de seminario con la finalidad de trabajar en la investigación de diferentes temas en las fuentes primarias de información.

### 5.5.3. Organización

- El docente tiene la función de ser asesor.
- El director del seminario es un estudiante líder que el grupo elige.
- Elegir un relator
- El docente guía a los estudiantes con la bibliografía
- Se organiza los equipos o grupos de seminario
- Cada grupo de trabajo escoge su coordinador y secretario
- El tiempo de para desarrollar el trabajo depende del número de miembros y de la profundidad de subtemas a tratar y también del tiempo disponible.

### 5.5.4. Desarrollo

- El trabajo de seminario consiste en investigar, buscar información, discutir en colaboración, exponer puntos de vista, reflexionar sobre los problemas, confrontar criterios para obtener conclusiones del problema y recomendaciones.
- Muchas actividades requieren de reuniones grupales y otras requieren de trabajo personal.

- Luego que los equipos terminen con el trabajo y sea revisado por el director y profesor se presenta a la asamblea general o plenaria el producto obtenido.
- Para presentar el trabajo final los grupos tienen la libertad de organizarse con las exposiciones.
- También es apropiado reproducir los trabajos con la finalidad de que todos los alumnos tengan el material investigado por los diferentes grupos.
- En la asamblea general no se dan discusiones pero se pueden permitir intervenciones para aclarar algunas ideas.
- Para el desarrollo de la técnica del seminario se requiere utilizar otras técnicas de investigación bibliográfica, la entrevista, la discusión, etc.
- La evaluación se debe realizar de forma permanente y paralela al trabajo de seminario con el objeto de ir determinado si se han alcanzado los objetivos establecidos.
- Dentro del Seminario se pueden también aplicar otras técnicas como debates, simposios, etc. para presentar la información adicional o complementaria.

#### 5.5.5. Modalidades

- Seminario como técnica grupal de enseñanza aprendizaje
- Seminario como curso regular, semestral o anual
- Seminario de post – grado: maestría o doctorado
- Seminario pequeño o demostrativo para presentar un trabajo final a un público.

## 6. Criterios para la selección de las Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje

Existen varias razones para trabajar con Técnicas Grupales tanto con profesionales como con docentes:

- Favorecen el interaprendizaje a través de la motivación y estimulación de la atención.
- Mejoran la asimilación de contenidos desde su presentación.
- Integración de actividades.
- Desarrollo de actividades reflectivas por medio del análisis y síntesis.
- Favorecen el espíritu del grupo
- Coordinación de esfuerzos por parte de los miembros
- Se trabaja en comunidad
- Detección de necesidades colectivas

- Logro de objetivos grupales
- Comprensión de problemas de relaciones humanas.

#### 7. Características diferenciales de Técnicas Grupales

Las técnicas grupales poseen algunas diferencias:

- Grado de formalidad y su duración.
- Grado de profundización
- Grado de actividad
- Grado de participación y disponibilidad de tiempo
- Naturaleza del tema y de la asignatura
- Disponibilidad de los expertos y los participante
- Número de alumnos y tiempo de los estudiantes.

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

Lic. En Ciencias de la Educación de la Educación de la Especialidad de Lengua y Literatura en la Especialidad de Inglés.

Profesora de Inglés de La “Unidad Educativa Ramón Ulloa”

Egresada de la Universidad Técnica Particular de Loja en la Maestría Gerencia y Liderazgo Educativo.

#### **4.5.3. Metodología.**

Estrategias de enseñanza:

Este curso consta de cuatro fases. En las fases presenciales se procederá a la exposición de contenidos y presentación de proyectos educativos en donde se permitirá el análisis y la discusión dirigida a los temas.

Las presentaciones se realizarán a través de la técnica de la conferencia para explicar sobre el curso, los objetivos, los beneficios, la metodología y la evaluación. Luego se procederá a trabajar en equipo para analizar, evaluar, investigar y exponer ideas y conclusiones sobre la técnica a tratarse. La exposición de los trabajos se lo realizará utilizando las Tics.

La fase virtual se ejecutará después de las exposiciones, a través de un foro de discusión de manera sincrónica o asincrónica la cual permite a los docentes el intercambio de ideas.

Las clases teóricas se lo realizarán a todo el grupo antes de las clases prácticas. La elaboración de los proyectos se lo efectuará en grupos y también se realizarán trabajos individuales con los docentes.

#### **4.5.4. Evaluación.**

Para la evaluación se realizaran las siguientes actividades:

- Dar seguimiento a las intervenciones de los participantes en las diferentes actividades programadas durante el curso.
- Resolver las inquietudes sobre los temas en estudio entre los participantes.
- Evaluar utilizando los recursos informáticos.
- Se valorará el rendimiento y los aprendizajes a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa y examen de contenidos teóricos.
- La evaluación formativa valorará el esfuerzo y progreso en el aprendizaje y la consolidación de las competencias e incentivará una dedicación constante a la materia a lo largo del curso. La evaluación de conceptos asociada a ejercicio individual presencial y escrito permitirá conformar fundamentalmente la adquisición de conocimientos y realizar una valoración de los resultados del aprendizaje.

#### **SISTEMAS DE EVALUACIÓN**

A lo largo del desarrollo de materia los participantes tendrán que presentar de manera oral y escrita, de forma individual y grupal, trabajos específicos. Estos son de forma teórica o práctica, con el objeto de que el profesorado y los estudiantes puedan realizar un seguimiento de la adquisición de competencias, así como incluir las calificaciones obtenidas por cada estudiante en estos trabajos como parte de la evaluación final del curso. Los trabajos en equipo también tendrán un peso en la evaluación global del curso.

Los resultados del aprendizaje se harán en función de las fuentes que vayan a utilizar para evaluar la prueba escrita y análisis de producciones.

Se tendrá en cuenta:

Contestación correcta de las preguntas.

Adecuación de los criterios establecidos para cada trabajo.  
Calidad científica de la producción.  
Correcta producción de los trabajos.

#### **4.6. Duración del curso**

1. Clases presenciales: 10 horas
2. Taller y trabajos en grupo: 5 horas
3. Aprendizaje basado en problemas: 5 horas
4. Presentación de trabajos en grupos: 3 horas
5. Tutorías: 2 horas
6. Evaluación: 3 horas
7. Trabajo autónomo de los docentes
8. Trabajos prácticos: 15 horas
9. Trabajos teóricos: 2 horas
10. Estudio teórico: 15 horas

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Las clases están diseñadas para cuatro meses con una duración de 60 horas. Los docentes tienen que asistir dos veces por semana (martes y jueves) de 13h30 a 15h00.

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>Febrero</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>	<b>Mayo</b>	<b>Junio</b>	<b>Julio</b>
<b>2014</b>						
<b>Aprobación del curso</b>						
<b>CURSO DE FORMACIÓN</b>						
<b>Actividades de trabajo presencial</b>						
<b>Exposición de contenidos por parte del facilitador.</b>						
<b>Clases prácticas el curso</b>						
<b>Discussion abierta y dinámica en el aula</b>						
<b>Presentación de trabajos prácticos en grupo</b>						
<b>Trabajos individuales a distancia</b>						
<b>Trabajos en grupo</b>						
<b>Ejecución de proyectos educativos</b>						
<b>Seguimiento y evaluación de proyectos educativos</b>						

#### 4.8. Costos del curso

Material didáctico:	\$ 30
Impresiones:	\$ 10
Mantenimiento de laboratorio	\$180

#### 4.9. Certificación

- La asistencia debe ser en un 100% para aprobar el curso
- Presentar cuatro proyectos educativos en digital e impreso
- El Colegio “Técnico Cumbe” emitirá un certificado con la aprobación del curso.

#### 4.10. Bibliografía

- Técnicas Grupales de enseñanza aprendizaje. (2005)
- Simposio: Reseña, definición. Objetivo, procedimiento y aplicaciones (31 de 03 de 2013)
- Armas Sara (03 de 1997). Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje. Dinámicas de Grupo. (s.f.).
- Retamal Moya. (s.f.). Recuperado el 13 de 02 de 2014, de Dinámica del Grupo: [www.leonismoargentino.com.ar/INST218.htm](http://www.leonismoargentino.com.ar/INST218.htm)
- Sara, A. B (03-1997). Técnicas grupales de Enseñanza - Aprendizaje

## CONCLUSIONES

1. Se analizó las necesidades de formación de los docentes del colegio “Técnico Cumbe” en todos los niveles y especialmente quienes laboran en el bachillerato dando como resultado la necesidad de actualizar pedagógicamente a la mayoría de docentes a través de cursos de capacitación organizados por las autoridades del plantel y los cursos que imparten SIPROFE.
2. Se encontró que el 36,84% de docentes poseen títulos de postgrados y tienen relación con el ámbito educativo. También manifiestan que les gustaría seguir un curso de estudios para obtener el título de cuarto nivel.
3. El 68,42% piensan que es importante capacitarse y la modalidad que ellos prefieren es la presencial. El 15,79% les gustaría recibir esta capacitación pero de forma semipresencial.
4. Se detectó que un 52,64% de docentes les gustaría capacitarse en varios temas como: pedagogía, teorías del aprendizaje, temas relacionados con las materias a su cargo y formación en temas de su especialidad.
5. Existe un 42% de docentes que manifiestan sus necesidades de capacitación continua y permanente y un 47.38% opinan que es importante recibir los cursos con una combinación tanto práctico como teórico.
6. Los docentes manifiestan que la institución no ha propiciado cursos en los dos últimos años.
7. En el análisis organizacional se encuentra que un 44% no está conforme con el clima organizacional de la estructura institucional; es decir, no existe una motivación, participación, satisfacción y rendimiento del trabajo.
8. En la tarea educativa, la mayoría de los docentes manifiestan que no están conformes con la labor de los directivos en cuanto a la gestión para mejorar el buen funcionamiento de la institución escolar.

9. El 78.94% de docentes dan a conocer que las autoridades no están elaborando proyectos/seminarios de capacitación, en tal virtud se debe proceder a diseñar un curso de formación para los docentes de Bachillerato del colegio “Técnico Cumbe”.

Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que existe una gran resistencia al cambio por parte de los docentes y las autoridades de la institución. Por lo tanto es fundamental que en la institución se generen condiciones que motiven a la búsqueda de la calidad de los servicios educativos.

## RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que precisan para lograr los objetivos son:

- Los docentes del Colegio “Técnico Cumbe” en todos los niveles y especialmente quienes laboran en el bachillerato deben actualizarse pedagógicamente a través de cursos de capacitación organizados por las autoridades del plantel y los cursos que imparten SIPROFE.
- Como la mayoría de los docentes poseen títulos de tercer nivel en relación con el ámbito educativo; deben seguir un curso de estudios para obtener el título de cuarto nivel.
- Los docentes deben prepararse capacitarse y la modalidad que ellos prefieren es la presencial y semipresencial.
- La institución debe gestionar cursos de capacitación continua en varios temas como: pedagogía, teorías del aprendizaje temas relacionados con su materia a su cargo y de su especialidad.
- Los docentes deben actualizarse continua y permanentemente tanto en la práctica y la teoría.
- Las autoridades administrativas deben organizar y amenizar situaciones de aprendizaje en las que se permita a los docentes utilizar recursos de aprendizajes adaptados a la realidad del entorno.
- Elaborar un curso de formación docente sobre técnicas grupales de enseñanza – aprendizaje, con la participación activa de todos los docentes y estudiantes con el fin de potenciar sus capacidades.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✚ *Modelos de análisis de necesidades.* (1996). Recuperado el 25 de 12 de 2012, de [catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lid/...h\\_c/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lid/...h_c/capitulo2.pdf)
- ✚ *Formación Técnica.* (2001). Recuperado el 6 de 9 de 2012, de [portal.educacion.gov.ar](http://portal.educacion.gov.ar) › Formación docente y técnica
- ✚ *Las necesidades formativas docentes de los profesores universitarios.* (2001). Recuperado el 15 de 7 de 2012, de [www.researchgate.net/...NECESIDADES\\_FORMATIVAS\\_DOCENTES](http://www.researchgate.net/...NECESIDADES_FORMATIVAS_DOCENTES).
- ✚ *Paradigmas básicos en la formación del profesorado.* (26 de 2 de 2001). Recuperado el 4 de 9 de 2012, de [www.actaodontologica.com](http://www.actaodontologica.com) › EDICIONES › VOLUMEN 45 Nº 4 / 2007
- ✚ *Técnicas Grupales de enseñanza aprendizaje.* (2005). Recuperado el 24 de 8 de 2013, de [medicina.usac.edu.gt/pfd/semanas/semana8/tecnicas.pdf](http://medicina.usac.edu.gt/pfd/semanas/semana8/tecnicas.pdf)
- ✚ *Plan decenal.* (2007). Recuperado el 18 de 7 de 2012, de [www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf](http://www.pnud.org.ec/odm/planes/educacion.pdf)
- ✚ *Nuevo bachillerato ecuatoriano.* (14 de 8 de 2011). Recuperado el 12 de 6 de 2013, de [profesoresunidos.com](http://profesoresunidos.com) › Material
- ✚ *Formación del docente.* (24 de 5 de 2012). Recuperado el 5 de 9 de 2012, de [www.eldiario.ec/noticias-manabi.../230649-formacion-del-docente](http://www.eldiario.ec/noticias-manabi.../230649-formacion-del-docente)
- ✚ *Reglamento General de la Ley Orgánica.* (9 de 8 de 2012). Recuperado el 2 de 5 de 2012, de [www.remq.edu.ec/colegiosremq/...old/index.php?option](http://www.remq.edu.ec/colegiosremq/...old/index.php?option).
- ✚ *Reglamento General de la Ley Organica.* (20 de 01 de 2013). Recuperado el 7 de 11 de 2013, de [loei-educar.blogspot.com/](http://loei-educar.blogspot.com/)
- ✚ *Simposio : Reseña, definición, objetivo, procedimiento y aplicaciones.* (31 de 03 de 2013). Recuperado el 15 de 02 de 2014, de [www.slideshare.net/kvmozita83/simposio-5547618](http://www.slideshare.net/kvmozita83/simposio-5547618)
- ✚ A, D.-B. (1997-1998). *Aportaciones de las perspectivas constructivistas y reflexivas en la formación docente en el bachillerato.* México: CESU.
- ✚ Aguilar S., y. Q. (2002). *El curriculum como espacio para la formación pedagógica y didáctica de los docentes.* Buenos Aires: Paidós.
- ✚ Armas Sara. (03 de 1997). *Técnicas Grupales de Enseñanza Aprendizaje.* Recuperado el 28 de 01 de 2014, de La confrontación de enfoques y puntos de vista permitirá al auditorio obtener una

- ✚ Bausela, H. E. (7 de 2007). Recuperado el 21 de 7 de 2012, de Analisis de necesidades en el proceso de diseño de un programa: [revistas.utp.edu.co/index.php/repes/article/download/5321/2591](http://revistas.utp.edu.co/index.php/repes/article/download/5321/2591)
- ✚ *Calidad educativa*. (s.f.). Recuperado el 8 de 10 de 2013, de [cw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa.../Calidad.pdf](http://cw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa.../Calidad.pdf)
- ✚ de, D. (s.f.). *Definición de*. Obtenido de <http://www.definicion.de/necesidad/#ixzz2Lx1HmZmd>
- ✚ desconocido. (s.f.). *formación técnica*. Obtenido de [www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/.../650/1009](http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/.../650/1009)
- ✚ diario, E. (24 de 05 de 2012). *formación del docente*. Obtenido de <http://eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>
- ✚ Diario, E. (s.f.). *Formación docente*. Recuperado el 11 de 2012, de <http://www.eldiario.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>
- ✚ *Dinámicas de Grupo*. (s.f.). Recuperado el 13 de 02 de 2014, de Retamal Moya Gonzálo: [www.leonismoargentino.com.ar/INST218.htm](http://www.leonismoargentino.com.ar/INST218.htm)
- ✚ Educación, M. d. (2013). Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional. *Instrumentos de Gestión para directivos*. Quito, Ecuador: Mantis Comunicación .
- ✚ educación, R. I. (septiembre de 2009). *necesidades formativas* . Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=913566>
- ✚ Estebaranz, A. (1999). *Didáctica e innovación curricular*. Recuperado el 03 de 2013, de [books.google.com.ec/books?isbn=8447205347](http://books.google.com.ec/books?isbn=8447205347)
- ✚ *Expresión oral y escrita II Panel, Mesa Redonda, Debate y Foro*. (s.f.). Obtenido de [coolcourses.moodle.org/mod/url/view.php?id=294](http://coolcourses.moodle.org/mod/url/view.php?id=294)
- ✚ Ezequiel Ander-Egg, M. J. (2005). *Como elaborar un proyecto*. Buenos Aires : Lumen/Hvmanitas.
- ✚ *Formación docente*. (s.f.). Recuperado el 7 de 8 de 2012, de [portal.educacion.gov.ar](http://portal.educacion.gov.ar) › Formación docente y técnica
- ✚ Gomez, L. (2012). *La formación del profesorado como factor decisivo en la excelencia educativa*. Recuperado el 7 de 9 de 2013, de [rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/.../PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf](http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/.../PROPUESTAS%20CAP.%201.pdf)
- ✚ González, N., & Belkis, J. (2010). *PERFIL PROFESIONAL DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL DOCENTE ESPECIALISTA EN DIFICULTADES DE APRENDIZAJE*. Recuperado el 12 de 6 de 2013, de [www.tdx.cat/bitstream/handle/.../Tesis%20Belkis%20Gonzalez.pdf;...1](http://www.tdx.cat/bitstream/handle/.../Tesis%20Belkis%20Gonzalez.pdf;...1)
- ✚ Grisolia, C. M. (9 de 30 de 2007). *El docente necesario*. Recuperado el 3 de 9 de 2012, de [webdelprofesor.ula.ve/humanidades/marygri/documents/.../Ensayo.pdf](http://webdelprofesor.ula.ve/humanidades/marygri/documents/.../Ensayo.pdf)

- ✚ Imbernón, F. (1994). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Recuperado el 04 de 2013, de [books.google.com.ec/books?isbn=8447205347](https://books.google.com.ec/books?isbn=8447205347)
- ✚ L., G. I. (1991). *Entrenamiento en organizaciones*. New York: Pacific Grove .
- ✚ *La realidad aumentada y la proyección en educación*. (s.f.). Recuperado el 13 de 7 de 2012, de 2010: [www.sociotecnologiaeducativa.com/.../realidad-aumentada-y-pr...](http://www.sociotecnologiaeducativa.com/.../realidad-aumentada-y-pr...)
- ✚ *mesa redonda*. (s.f.). Recuperado el 02 de 2014 de [cv.uoc.edu/UOC/a/moduls/90/90\\_156/programa/main/.../viu39.htm](http://cv.uoc.edu/UOC/a/moduls/90/90_156/programa/main/.../viu39.htm), de 15
- ✚ Molina, Y., & Lisbeth, N. (2001). *detección de las necesidades formativas del directivo escolar*. Recuperado el 8 de 5 de 2013, de [www.tdx.cat/bitstream/10803/5000/1/nlmy1de1.pdf](http://www.tdx.cat/bitstream/10803/5000/1/nlmy1de1.pdf)
- ✚ *Retamal Moya*. (s.f.). Recuperado el 13 de 02 de 2014, de Dinámica del Grupo: [www.leonismoargentino.com.ar/INST218.htm](http://www.leonismoargentino.com.ar/INST218.htm)
- ✚ Revista Fuentes. (2004). *LAS NECESIDADES FORMATIVAS DECENTES*. Recuperado el 25 de 11 de 2012, de [www.researchgate.net/...NECESIDADES\\_FORMATIVAS\\_DOCENTES](http://www.researchgate.net/...NECESIDADES_FORMATIVAS_DOCENTES)
- ✚ Reyes, S. M. (s.f.). *el diagnóstico de formación*. Recuperado el 15 de 6 de 2012, de [ww.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf](http://ww.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf)
- ✚ Rodriguez, J. (s.f.). *La evaluación de necesidades formativas*. Recuperado el 15 de 7 de 2012, de [www.uhu.es/.../presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeforma](http://www.uhu.es/.../presentacionsobreevaluacionnecesidadesyplanesdeforma)
- ✚ Rojas, B. R. (3 de 2012). *Uso educativo de medios*. Recuperado el 1 de 12 de 2013, de [www.slideshare.net/.../uso-de-las-tic-en-los-procesos-formativos](http://www.slideshare.net/.../uso-de-las-tic-en-los-procesos-formativos)
- ✚ S.L., F. (2002). *Guía para la evaluación de necesidades formativas*. Recuperado el 11 de 2012, de [www.agroasesorclm.com/.../Necesidades\\_formativas/guia\\_de\\_evaluacion...](http://www.agroasesorclm.com/.../Necesidades_formativas/guia_de_evaluacion...)
- ✚ Salinero de Miguel, C. F., Martinez, M., & Roca, C. (s.f.). *El liderazgo educativo*. Recuperado el 20 de 12 de 2012, de 2010: [ww.site.unican.es/Ponencia%203.pdf](http://ww.site.unican.es/Ponencia%203.pdf)
- ✚ Santana, M. R. (s.f.). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado el 12 de 2012, de [www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/.../diagnosticonecesidades.pdf)
- ✚ Sara, A. B. (03 de 1997). *Técnicas Grupales de Enseñanza - Aprendizaje*. Recuperado el 30 de 01 de 2014, de La confrontación de enfoques y puntos de vista permitirá al auditorio obtener una
- ✚ Sereno, T. (4 de 12 de 2001). *Sereno, Tomas*. Recuperado el 10 de 12 de 2012, de La formación del docente y los procesos de profesionalización para construir competencias para la enseñanza: [editorialuaem.blogspot.com/.../la-profesionalizacion-de-la-ensenanza.ht](http://editorialuaem.blogspot.com/.../la-profesionalizacion-de-la-ensenanza.ht)
- ✚ Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Obtenido de <http://books>

- ✚ Vendrel, J. R. (2002). *Los analisis de necesidades en la intervención*. Recuperado el 02 de 2013, de [www.uned.es/educacionXX1/pdfs/05-06.pdf](http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/05-06.pdf)
- ✚ Villatoro, F. (12 de 8 de 2010). *Como enseñar y aprender*. Recuperado el 6 de 11 de 2012, de [francis.naukas.com/.../como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profes...](http://francis.naukas.com/.../como-ensenar-y-como-aprender-segun-dos-profes...)

## **ANEXOS**

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

Anexo 2: cuestionario de necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

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

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

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

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

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

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

Arentamente.  
**DIOS PATRIA Y CULTURA**



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

*Acceptada la propuesta  
Recibido - 05 - XII - 2012.  
El Rectorado.*



## Anexo 7: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO



Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

Fiscal	Fiscomisional	Municipal	Particular
1	2	3	4

### 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____				
1.2. Provincia: _____			Ciudad: _____	
1.3. Tipo de institución:				
Fiscal	Fiscomisional	Municipal	Particular	
1	2	3	4	
1.4. Tipo de bachillerato que ofrece:				
Bachillerato en ciencias			5	Bachillerato técnico
			6	
1.4.1 Si el bachillerato que la institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:				
<b>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>				
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
			q. Mecánica de aviación	17
r. Calzado y marroquinería				
18	s. Otra, especifique cuál: _____			
	19			
<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>				
t. Comercialización y ventas				
20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22
			w. Contabilidad	23
x. Administ. de sistemas				
24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26
			aa. Cocina	27
bb. Información y comercialización turística				
28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaria	
			30	
ee. Otra, especifique cuál: _____				
	31			
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>				
ff. Contabilidad y administración				
31	gg. Industrial	32	hh. Informática	
			33	
ii. Otra, especifique cuál: _____				
<b>Bachilleratos Artísticos</b>				
jj. Escultura y arte gráfico				
34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36
			mm. Diseño gráfico	37
nn. Otra, especifique cuál: _____				
	38			
1.4.2. Conoce usted si por parte de los directivos institucionales se está gestionando el bachillerato, bajo una de las figuras profesionales referidas anteriormente:				
SI	1	Escriba el/los literal/es (asignados anteriormente): _____		NO
				2

### 2. INFORMACIÓN GENERAL DEL INVESTIGADO

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

ANEXO 7: CUESTIONARIO "NECESIDADES DE FORMACIÓN"

2.5. Tiempo de dedicación:			
Tiempo completo	12	Medio tiempo	13
		Por horas	14
2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:		SI	15
		NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:		1*	17
		2*	18
		3*	19
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:			

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

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

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

3.4.1. Si la respuesta es positiva, en qué le gustaría formarse: (Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación: (señale las alternativas que más le atraen)

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

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación: De lunes a viernes 1 Fines de semana 2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse (Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

4.6. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite (señale de 1 a 3 alternativas)

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

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

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: (señale una o más alternativas)

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

5.1. La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: SI 1 NO 2

5.2. En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/cursos/seminarios de capacitación: SI 1 NO 2

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág