



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad  
Educativa El Oro, de la provincia de El Oro, ciudad de Machala,  
periodo 2012 – 2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.**

**AUTOR: Apolo Loayza, Richard Alberto.**

**DIRECTOR: Villalta Córdova, Bertha María. Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO MACHALA**

**2015**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Bertha María Villalta Córdova

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, de la Unidad Educativa El Oro, de la provincia de El Oro, ciudad de Machala, periodo lectivo 2012-2013”, realizado por el profesional en formación: Apolo Loayza Richard Alberto; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, mayo de 2015

f.....

## DECLARACIÓN DE AUTORIA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Apolo Loayza Richard Alberto declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato, de la Unidad Educativa El Oro, de la provincia de El Oro, ciudad de Machala, periodo lectivo 2012-2013”, de la Titulación de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo la Mg. Bertha María Villalta Córdova directora del presente trabajo, y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y trabajo de fin de maestría que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f.....

Autor: Apolo Loayza Richard Alberto

Cédula: 070392624-6

## **DEDICATORIA**

A mi linda esposa Beatriz, mis hijos María del Carmen y Ricardito.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Unidad Educativa El Oro, por permitirme realizar el proyecto de investigación en su Institución, y a todas aquellas personas que siempre han estado conmigo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA .....	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	VI
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCION.....	3
CAPITULO 1.MARCO TEÓRICO.....	6
1.1 Necesidades de formación .....	7
1.1.1 Concepto.....	7
1.1.2 Tipos de necesidades formativas <b>Necesidades de formación</b> .....	8
1.1.3 Evaluación de Necesidades formativas .....	10
1.1.4 Necesidades formativas del docente .....	11
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades ( Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo) .....	11
1.2 Análisis de las necesidades de formación .....	13
1.2.1 Análisis organizacional.....	14
1.2.1.1 <i>La educación como realidad y su proyección</i> .....	14
1.2.1.2 <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo</i> .....	15
1.2.1.3 <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa</i> .....	16
1.2.1.4 <i>Liderazgo educativo (tipos)</i> .....	16
1.2.1.5 <i>El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)</i> .....	17
1.2.1.6 <i>Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)</i> .....	18
1.2.2 Análisis de la persona .....	21
1.2.2.1 <i>Formación profesional</i> .....	21
1.2.2.1.1 <i>Formación inicial</i> .....	22
1.2.2.1.2 <i>Formación profesional docente</i> .....	23
1.2.2.1.3 <i>Formación técnica</i> .....	23
1.2.2.2 <i>Formación continua</i> .....	23
1.2.2.3 <i>La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje</i> .....	24
1.2.2.4 <i>Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación</i> .....	25
1.2.2.5 <i>Profesionalización de la enseñanza</i> .....	26

1.2.2.76 <i>La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo</i> .....	27
1.2.3 <i>Análisis de la tarea educativa</i> .....	29
1.2.3.1 <i>La función del gestor educativo</i> .....	29
1.2.3.2 <i>La función del docente</i> .....	30
1.2.3.3 <i>La función del entorno familiar</i> .....	31
1.2.3.4 <i>La función del estudiante</i> .....	32
1.2.3.5 <i>Cómo enseñar y cómo aprender</i> .....	32
1.3 <i>Cursos de formación</i> .....	33
1.3.1 <i>Definición e importancia en la capacitación docente</i> .....	33
<i>Ventajas e inconvenientes</i> .....	34
1.3.3 <i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos</i> .....	35
1.3.4 <i>Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia</i> .....	36
CAPITULO 2. METODOLOGIA .....	36
2.1 <i>Contexto</i> .....	38
2.2 <i>Participantes</i> .....	39
2.3 <i>Diseño y métodos de investigación</i> .....	44
2.3.1 <i>Diseño de la investigación</i> .....	44
2.3.2 <i>Métodos de investigación</i> .....	44
2.4 <i>Técnicas e instrumentos de investigación</i> .....	45
2.4.1 <i>Técnicas de investigación</i> .....	45
2.4.2 <i>Instrumentos de investigación</i> .....	45
2.5 <i>Recursos</i> .....	38
2.5.1 <i>Talento Humano</i> .....	45
2.5.2 <i>Materiales</i> .....	46
2.5.3 <i>Económicos</i> .....	3946
2.6 <i>Procedimiento</i> .....	39
CAPITULO 3. DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	41
3.1 <i>Necesidades formativas</i> .....	49
3.2 <i>Análisis de la Formación</i> .....	53
3.2.1 <i>La persona en el contexto formativo</i> .....	62
3.2.2 <i>La organización y la formación</i> .....	64
3.2.3 <i>La tarea educativa</i> .....	67
3.3 <i>Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.</i>	

Elaborado por: Autor

El análisis de la tarea educativa permite al docente estructurar las actividades didácticas a través de secuencias más específicas, facilitando alcanzar los objetivos propuestos tanto para la institución y sus estudiantes.

Se puede apreciar en los resultados obtenidos que hay una valoración de 4 y 5, en este aspecto, lo que significa que los docentes están comprometidos en la formación de estudiantes responsables, éticos, así mismo buscan el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo.

<b>Los cursos de formación</b> .....	70
<b>CAPITULO 4. CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE</b> .....	64
4.1 Tema del curso: Diseño y Planificación Curricular .....	64
4.2 Modalidad de estudios.....	64
4.3 Objetivos .....	64
4.4 Dirigido a: .....	65
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios .....	65
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	66
4.5 Breve descripción del curso:.....	66
4.5.1 Contenido del curso .....	66
4.5.2 Descripción del Curriculum Vitae del tutor.....	66
4.5.3 Metodología.....	67
4.5.4 Evaluación .....	67
4.6 Duración del curso.....	67
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.....	68
4.8 Costos del curso.....	71
4.9 Certificación.....	72
4.10 Bibliografía .....	72
<b>CONCLUSIONES</b> .....	73
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	75
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	89
<b>ANEXOS</b> .....	80





## RESUMEN

El presente tema de investigación, *“Necesidades formativas de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa El Oro, del cantón Machala, provincia de El Oro, durante el periodo lectivo 2012-2013”*. Tuvo por objeto determinar las principales carencias formativas de los docentes de bachillerato y contribuir a la reducción de las mismas por medio de una propuesta de capacitación.

La investigación utilizada ha sido de tipo exploratoria y descriptiva; mediante métodos: analítico-descriptivo, inductivo-deductivo y estadísticos.

La recolección y análisis de la información se ha realizado por medio de la técnica de la encuesta y la observación. Con el consentimiento del profesorado se realizó la encuesta a una población de 40 docentes del bachillerato.

Los resultados obtenidos permiten adquirir una visión clara del panorama educativo, detectando un alto grado de compromiso con la educación, y ciertas deficiencias formativas que se pretenden corregir mediante la propuesta de un taller de capacitación sobre Diseño y Planificación Curricular, que orienta el diseño y planificación curricular hacia la consecución de las metas planteadas en el Bachillerato General Unificado, orientando la educación hacia el desarrollo de competencias y habilidades.

**PALABRAS CLAVE:** Capacitación, BGU, encuesta, compromiso, competencias, habilidades.

## **ABSTRACT**

This research topic, " Needs training of high school teachers of Gold Educational Unit , Canton Machala, El Oro province , during the academic year 2012-2013." Its purpose was to identify major gaps in training high school teachers and contribute to reduce them through a training proposal.

The research used was exploratory and descriptive, using methods: analytical - descriptive, deductive and inductive- statistical.

The collection and analysis of data was performed using the survey technique and observation. With the consent of the faculty survey was conducted at a population of 40 high school teachers.

The results allow us to get a clear vision of the educational landscape, detecting a high degree of commitment to education, training and some are intended to correct deficiencies by proposing a training workshop on Curriculum Design and Planning, which guides the design and planning curriculum towards achieving the goals set forth in the General Unified school orienting education towards the development of skills and abilities.

**KEYWORDS:** Training, BGU, survey, commitment, skills, abilities.

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad de estudios a distancia y a través de la escuela de Ciencias de la Educación, ha promovido el proyecto de grado hacia la obtención de parámetros de calidad en la formación docente, de esta manera hemos realizado el presente trabajo, el mismo que tiene como instrumento principal el análisis de las necesidades formativas de los docentes de bachillerato.

El presente compromiso de investigación, constituye el primer paso en nuestro afán de aportar con ideas específicas sobre las necesidades formativas en los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa El Oro.

El mismo que se encuentra ubicado en la Ciudad de Machala, en el barrio Rayito de Luz y que desarrolla el Bachillerato Técnico en dos secciones, matutina y nocturno. Este prestigioso plantel se ha caracterizado por dotar a la Provincia de El Oro de los más reconocidos Técnicos, participes de los crecimientos locales y comprometidos con la sociedad.

La Unesco y el Ministerio de Educación del Ecuador, han señalado al docente como la variable más importante en el proceso enseñanza aprendizaje. De esta forma se ha incorporado la calidad docente como una variable urgente de analizar, evaluar y corregir, si queremos que nuestros estudiantes realmente aprendan.

A través de él estudio de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, se pretende detectar las carencias más relevantes de los profesores y determinar si están preparados para afrontar los nuevos retos académicos que demanda la sociedad actual y que a su vez están propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

También nos orienta en el conocimiento del desempeño profesional y nos determina como influye en su labor diaria como docente, del mismo modo nos permitirá evaluar su rendimiento y grado de compromiso con la institución.

Los cambios curriculares que ha tenido la educación ecuatoriana y que han sido propuestos por el Ministerio de Educación y Cultura, como ente regulatorio han generado grandes expectativas en la ciudadanía acerca de la mejora educativa, pero ¿están los docentes preparados para estos nuevos retos?, ¿Los centros educativos están asimilando dichos cambios?, ¿Se han propuesto programas formativos desde

los centros educativos?, todas estas interrogantes y muchas más, pretendemos atender en el presente trabajo investigativo.

El contribuir con la Institución investigada en la realización de un estudio sobre las necesidades formativas del personal docente de bachillerato, motivo a sus directivos a la aceptación de la misma, debido a que no existen registros de investigaciones previas sobre esta problemática.

Conscientes de la importancia que reviste al docente dentro del proceso formativo, es preciso conocer las practicas pedagógicas que llevan los educadores ecuatorianos en las aulas, de esta forma establecer si dichos aspectos contribuyen al desarrollo formativo de los estudiantes. En tal virtud, se ha propuesto alcanzar los siguientes objetivos:

- Analizar las necesidades de formación de bachillerato de los docentes de la Unidad Educativa el Oro, en el periodo académico 2012-2013.
- 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 Unidad Educativa El Oro.

Los objetivos del proceso de investigación se han ido cumpliendo de manera paulatina, conforme se ha podido trabajar con la problemática académica docente, el análisis del presente estudio depende del grado de legitimidad de la resolución del cuestionario, de la honestidad del profesorado y su compromiso con la educación.

Este trabajo de estudio permite determinar también algunos aspectos que el docente ha propuesto y considerado como importante para su desarrollo personal y profesional, los mismos que forman parte de su desarrollo docente y que incentivan su participación en la investigación. Los resultados obtenidos, una vez procesados, nos clarifican la situación actual que vive la institución investigada.

El instrumento básico de recolección de información ha sido el cuestionario “Necesidades de Formación Docentes de Bachillerato”. La muestra de la investigación la componen la mayoría de los docentes de bachillerato de la sección matutina de la Institución. Se analiza el grado de conocimiento del docente y su compromiso con la educación.

También se ha podido identificar y caracterizar el rol que desempeñan los docentes, su liderazgo en la formación estudiantil, describir, evaluar las aptitudes y actitudes del profesorado. Por otra parte se ha podido conocer la periodicidad con la que los docentes han venido participando de actividades formativas y conocer cuáles son los factores que han obstaculizado su compromiso docente.

Dentro de los procedimientos metodológicos se ha aplicado una encuesta a una muestra de 40 docentes de la sección matutina del bachillerato, la misma que contribuye con datos importantes del docente. Con todos los datos obtenidos se ha realizado tablas estadísticas en donde podemos apreciar cuantitativamente los problemas docentes en cuanto a determinados aspectos considerados en la encuesta. Estos datos nos permiten realizar posteriores análisis acerca de los factores condicionantes del profesorado.

El principal aporte del presente trabajo radica en la identificación de las necesidades formativas y la elaboración de un curso de formación que contribuya a la mejora académica docente. Se trata de una propuesta viable de ser ejecutada para que la práctica docente ayude a mejorar el nivel educativo en nuestra sociedad.

La puesta en práctica de la propuesta queda íntimamente ligada con competencias, valores y principios que deben tener y ejercer los líderes en la dirección de la institución.

Es indispensable impulsar una educación actualizada y continua de los docentes, que garantice la consecución de los contenidos y las prácticas educativas con la finalidad de mejorar la calidad educativa del centro escolar, reforzando la oferta de formación se fomenta el desarrollo profesional docente.

Estimados lectores, se pone a su consideración el presente trabajo de investigación que se ha realizado con mucho entusiasmo y dedicación y que culmina con la propuesta del curso de formación de “Diseño y Planificación Curricular” para los docentes de bachillerato de la Institución. La finalidad del presente estudio es contribuir a la reducción de las carencias formativas más notorias en aspectos de diseño y planificación Curricular.

## **CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO**

## **1.1 Necesidades de formación**

Una constante en el proceso educativo es el cambio, producto de lo cual resulta de gran interés desarrollar planes de mejora continua, el Ministerio de Educación viene incrementando la cultura de evaluación a la actividad docente, en busca de la excelencia académica, el diagnóstico del estado actual nos permite realizar las correcciones en el sistema educativo identificando los problemas que ocasionan que determinados modelos no funcionen adecuadamente, esto es de suma importancia para poder definir cuáles son los puntos en los cuales debemos actuar.

A continuación vamos a revisar algunos aspectos de las necesidades formativas en la educación.

### **1.1.1 Concepto**

Dentro de la práctica docente cuando mencionamos la palabra “necesidades de formación”, podemos asumir en primera instancia la existencia de un déficit o carencia en los conocimientos de los educadores, en los cuales es necesario capacitar, adaptando a los docentes a los cambios actuales propuestos por el gobierno y la sociedad de la información, sin embargo, resulta importante cambiar la forma de percibir estas necesidades hacia una visión de “interés”, como lo señaló (González & Raposo, 2008).

Al afirmar que existe carencia de conocimientos en el docente, no pretendemos insinuar que no es un profesional en su trabajo, o que existe desinterés por la docencia, ponemos en claro manifiesto que de ninguna manera queremos perjudicar la imagen del profesorado. Las necesidades formativas siempre han existido y son producto del continuo cambio y la actualización de conocimientos.

Desde este punto de vista podemos asumir que las necesidades de formación siempre van a existir y que demuestran el interés por seguir perfeccionando la práctica docente, antes que categorizarlas como algo negativo.

Un concepto interesante es el presentado por Hainault (1979), “entendiendo necesidad como la carencia de algo que se considera inevitable o deseable satisfacer para poder trabajar eficazmente”, es muy importante desde mi punto de vista el percibir la necesidad formativa como la ausencia de algo deseable.

La mayoría de los docentes que se encuentran comprometidos con la enseñanza, han venido buscando distintas formas para auto educarse, entonces podemos aseverar en



torno a la verdad de los hechos que la mayoría de los docentes son conscientes de sus carencias y que han venido buscando solventar estos vacíos por sus propios medios.

De esta manera podemos considerar que las necesidades de formación se perciben por los mismos sujetos actores de su propio desempeño y además se puede medir por las autoridades encargadas de mejorar la práctica docente.

*La discrepancia*, entre el estado actual y el estado deseado o *La preferencia y deseo de mejora*, se basa en la percepción de los propios sujetos según McKilip (1989) en este aspecto de análisis resulta a todas luces que esa diferencia entre el nivel deseado y el nivel actual de desempeño docente es medido ya por los mismos actores del sistema, es decir, aparte de cualquier enfoque externo de control por determinar la deficiencia o carencia de conocimientos, es el mismo ser humano involucrado y comprometido con su proceso de enseñanza-aprendizaje quien es autocrítico y consciente de su propia situación.

Todas estas connotaciones nos demuestran diferentes puntos de vista, pero coinciden en la búsqueda de llenar un vacío en los conocimientos de los docentes, ahora bien, las razones por las cuales se dan pueden tener una serie de situaciones culturales, técnicas, sociales, etc.

Cuando hablamos de necesidad formativa, estamos delimitando la necesidad, hacia aspectos instructivos o de preparación en el ejercicio profesional de la enseñanza. De tal forma, los aspectos antes señalados, hacen alusión como una respuesta a una determinada situación o problema detectado, es decir, como un estado de insatisfacción a determinada acción docente.

Como secuencia o corolario a lo antes citado, podremos concluir que las necesidades formativas representan el interés por la adquisición de conocimientos en el proceso de enseñanza-aprendizaje en busca de la excelencia académica.

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

Existen diferentes clasificaciones de las necesidades formativas. Sin embargo, en el presente texto resumiremos aquellas que consideramos más trascendentales en el actual trabajo investigativo.

Uno de las clasificaciones más sólidas en el medio es la que clasifica las necesidades en función de las expectativas, sobre las que se fundamentan los juicios de valor y que según Bradshaw (1972) se pueden clasificar en cinco tipos de necesidades:

*Normativas*, hacen referencia a las necesidades del sistema y están basadas en el establecimiento.

*Sentidas*, Son las respuestas dados por los individuos o grupos a preguntas realizadas.

*Expresadas*, son aquellas que coinciden con lo solicitado o manifestado por los individuos y se identifican con las demandas.

*Comparativas*, resultan de la comparación de diferentes grupos.

*Prospectivas*, Toma en cuenta un análisis de futuras necesidades que se presentarán.

Esta clasificación no posee clases excluyentes entre sí, por tal razón una misma necesidad formativa puede estar incluida en varias categorías. Puede existir los casos en los cuales el docente, consciente de sus deficiencias (*necesidades sentidas*), busca las formas de lograr mejorar su situación y reducir la brecha de conocimientos que lo limitan en su desempeño y plantea estrategias de preparación a sus superiores (*necesidades expresadas*), ésta es la forma en que tendríamos dos tipos de necesidades en un mismo acto.

Herzberg (1975), definió dos tipos de necesidades:

Las del propio medio profesional y/o las condiciones del trabajo. Y las necesidades del trabajo para buscar la eficiencia en la enseñanza.

Aunque existen diferentes definiciones y clasificaciones, todas son útiles y aplicables dependiendo de las características que nos propongamos a analizar, no se pueden negar que existen condicionamientos circunstanciales que pueden hacer alteraciones de los modelos. Moroney clasificó los tipos de necesidades de la siguiente manera: Necesidades Normativas, Percibidas, Expresadas y relativas.

Luego de contrastar las exposiciones de los autores antes señalados para nuestro estudio, consideramos como referente las categorizaciones realizadas por Bradshaw, entendiéndolas como necesidades de la institución y necesidades de la población, en

términos generales. Asumiendo el rol de cada uno de los tipos de necesidades descritos por Bradshaw

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

Los actuales cambios en la conceptualización de la formación permanente por parte de los organismos de control, como también por parte del mismo individuo que se preocupa sobre los resultados de su práctica profesional, ha ido incorporando nuevos matices en la evaluación de las necesidades formativas. Se considera como una estrategia de planificación que aporta datos relevantes sobre las actividades a realizar. Resulta necesario conocer las necesidades de los educadores para poder optimizar recursos y mejorar la práctica pedagógica.

Según Witkin (1996) el proceso evaluativo debe considerarse como un proceso sistemático que se va desarrollando paulatinamente y que establece prioridades en las necesidades sentidas y expresadas y sobre las cuales fundamenta las acciones correctivas a tomar.

Desde esta premisa otorgada por Witkin, podemos tener en consideración que la planificación resulta impostergable en un proceso de mejora de la calidad de la educación. La implementación de los procesos planificados se debe ejecutar de manera coordinada y se debe ejecutar tareas de evaluación de las necesidades como un proceso continuo de progreso. Dependiendo del agente que efectúe las tareas de evaluación, se puede tener autoevaluaciones o evaluaciones internas y adicionalmente se pueden incorporar evaluaciones externas, realizando de esta manera una gestión participativa del proceso de evaluación.

La evaluación de necesidades representa el punto de partida para identificar situaciones insatisfactorias en el ámbito de la formación.

El análisis de necesidades ha de evidenciar los déficits del sistema, de las personas o de los grupos y los puntos de confluencia y divergencia, siendo la determinación política lo que ha de definir las necesidades que se satisfacen y las prioridades que al respecto se establecen”.

El análisis de las necesidades formativas nos permite conocer las deficiencias de los individuos que queremos formar, nos permite disminuir la resistencia a la formación, pues se puede ajustar las necesidades de formación de las personas a las de la institución, convirtiendo al sujeto en el centro del proceso formativo.

Para Suarez (1990) la evaluación de las necesidades es calificada como un proceso de recogida de información que nos permite tener claridad para poder definir las necesidades formativas del grupo, individuo o institución investigada.

En síntesis, la evaluación de las necesidades formativas tiene por objetivo identificar las áreas en donde no se han logrado los objetivos planteados.

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

Las necesidades formativas del docente muestran aquellas deficiencias en su actividad profesional, las mismas que pueden variar dependiendo de las exigencias de la sociedad, como por aspectos particulares del docente.

El diseño de las estrategias de formación docente tiene su base en el análisis de las necesidades formativas del docente, por lo tanto es el punto de partida para alcanzar la excelencia en el desarrollo profesional de los maestros.

Por otro lado, resulta motivador para el profesorado que sus necesidades sean tomadas en cuenta y que su criterio forme parte activa del desarrollo de los cursos formativos.

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

Dentro del campo educativo, los modelos de análisis de las necesidades formativas, nos describen un marco conceptual que nos sirven de eje para la planificación y realización del proceso de evaluación de necesidades de formación.

El analizar las necesidades en formación nos permite obtener información adecuada sobre las carencias en la educación, mediante las cuales podemos delimitar estrategias para obtener soluciones viables.

El modelo de Rosset, analiza las necesidades de formación como el estudio sistemático de un problema, intentando brindar información precisa que posteriormente se utilizará para la correcta toma de decisiones. El diseño de la planificación se realiza en función de las carencias formativas. Y toma en cuenta cuatro elementos fundamentales:

*Las Situaciones desencadenantes:* que significa donde estamos y hacia donde nos dirigimos.

*El Tipo de información que buscamos: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.*

*Las Fuentes de información. Y las Herramientas para la obtención de datos.*

En cambio, para Kaufman, el análisis se debe realizar como el estudio de las discrepancias entre el estado actual y el deseado, en torno al análisis de: entradas, procesos, salidas, resultados finales y priorización de necesidades. Recoge información de todos los elementos que conforman el sistema educativo e identifica tres modelos de evaluación de necesidades, a saber:

*Deductivo*, parte de las metas educacionales, a través de las cuales identifica las metas y objetivos de una forma deductiva.

*Inductivo*, en cambio, parte de las necesidades identificadas en los individuos y en base a estas carencias diseña los programas académicos, su centro de atención es el cliente.

*Clásico*, define metas generales, a través de las cuales realiza los programas académicos y su evaluación.

Conforme vamos avanzando en el presente estudio podemos entender que la evaluación de las necesidades formativas se desarrolla en etapas. Kaufman (1987) señala que se deben considerar diez etapas, a saber:

*Tomar decisiones de planificar.*

*Identificar los síntomas de problemas.*

*Determinar el campo de la planificación.*

*Identificar los medios y procedimientos para evaluar las necesidades y seleccionar los mejores.*

*Determinar las condiciones existentes.*

*Determinar las condiciones que se requieren.*

*Conciliar discrepancias de los participantes.*

*Asignar prioridades entre discrepancias.*

*Seleccionar las necesidades y aplicar el programa.*

*Asegurar un proceso constante en la evaluación de necesidades.*

Otro modelo importante de análisis es el que Cox (1987) señala que, se debe establecer tanto a la institución como al profesional contratado como elementos fundamentales en el desarrollo del estudio para resolver el problema.

Los problemas examinados son aquellos percibidos por el profesional y por los implicados. Luego de definir todos estos elementos se busca las características de las personas implicadas en el problema, y se define las metas y las estrategias a emplear, definiendo los mecanismos para lograrlas, la forma en que se evaluará los resultados obtenidos y como se realizará la retroalimentación en busca de poder corregir problemas suscitados durante la práctica del presente modelo.

El modelo de Witkin, establece niveles cíclicos del proceso de formación, mediante los cuales se aplican los resultados al mismo proceso. Se empieza por definir las necesidades de los receptores del programa, y posteriormente se designa responsables del proceso de planificación y por último se realiza un análisis de los recursos requeridos para llevar a cabo dicho modelo de formación.

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

Las necesidades de formación nos pueden demostrar la carencia de conocimientos, su vez, y como se había mencionado anteriormente, representan también un interés por alcanzar la excelencia, por lograr cumplir las tareas o funciones deseadas, sin embargo, debemos ser muy analíticos en este tema y considerar que muchos de los problemas no se dan por la falta de formación, también pueden existir deficiencias en la administración de recursos o en la infraestructura.

También pueden existir problemas de índole personal, que pueden estar ocasionando retrasos en el cumplimiento de las metas deseadas por la institución, así, podemos tener casos en los cuales el docente posee los conocimientos y las habilidades para cumplir su rol de maestro, pero no tiene la motivación para hacerlo, de pronto el ambiente de trabajo o las condiciones sociales en las que se encuentra inmerso lo impiden.

Desde este punto de vista resulta urgente determinar adecuadamente cual es o cuales son los factores que limitan el cumplimiento de la labor pedagógica, desde mi

perspectiva un análisis de las necesidades de formación debe involucrar a toda la organización.

El análisis de las necesidades de formación se realiza por problemas en el rendimiento, siendo esta la más habitual, o por la incorporación de nuevas tecnologías o por formación rutinaria o de costumbre, en donde el docente concibe la formación por cumplir una normativa o por mantener una imagen.

En algunos de los docentes con los cuales trabajamos, pudimos observar, que se involucraban los tres factores antes mencionados, dentro de las razones de la formación académica, consideraciones que se analizaran en mayor detalle con los resultados obtenidos en la presente investigación.

### **1.2.1 Análisis organizacional**

Aporta las necesidades de la institución en materia de formación, el diagnóstico de las mismas requiere el estudio de los componentes de la organización que pueden afectar a la persona formada.

Se realiza un análisis de los objetivos de la institución de manera operativa. Toma en cuenta el estado actual, el clima laboral y la distribución de los recursos. El proceso de análisis suele seguir el siguiente esquema:

- 2 Evaluación de las metas de la organización a corto y largo plazo.
- 2 Determinación del clima de formación.
- 2 Análisis de los recursos humanos y físicos disponibles en la empresa.

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

Dentro del comportamiento organizacional en una institución educativa, quienes son los encargados de mostrar a la institución como eficiente son en primera instancia los alumnos, pues sus conocimientos, sus destrezas y competencias son las que darán a conocer el lugar donde adquieren dichos conocimientos, por lo tanto resulta inaplazable realizar un análisis de las necesidades formativas de los docentes y como estas influyen en el correcto cumplimiento de las metas de la organización educativa.

La educación va cambiando de rumbo constantemente y se va adaptando a las necesidades del medio, se ha realizado cambios en la percepción de la misma, actualmente se está trabajando con más fuerza en la enseñanza en competencias laborales, en donde ya no se busca educar y llenar cabezas de conocimientos como

entes pasivos de recepción, actualmente el rol del docente ha ido cambiando hacia la educación hacia la vida, donde la finalidad es que el estudiante desarrolle criterio y puede aprender a aprender.

Por ello la educación en las organizaciones debe fundamentarse en planes de capacitación del personal, para que éste vaya orientando la práctica docente en función de las nuevas exigencias de la sociedad. La institución debe definir su rol en el desarrollo docente, incorporar planes de formación dentro de su planificación estratégica.

La incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación en los procesos formativos, la actualización de la práctica pedagógica, son algunos de los temas que se deben incorporar en la educación del docente.

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

Conforme vamos ahondando en esta temática podemos analizar que se vuelve una necesidad el unir la formación con la estrategia y las metas organizacionales. De esta manera los cursos de formación afianzan el avance de la organización, las metas organizacionales son las bases que nos determinaran los objetivos de la formación.

Las metas organizacionales están limitadas en el tiempo, pueden ser de corto, mediano y largo plazo, debe existir un responsable de la ejecución de las mismas y desde luego para poder corroborar su cumplimiento, éstas deben ser cuantificables.

El desarrollo de los objetivos responde a metas claras y perfectamente definidas, formuladas con precisión para poder establecer responsables de su cumplimiento. En el tema formativo se ha destinado de manera generalizada al departamento de recursos humanos, siendo éste el responsable de su cumplimiento, sin embargo, debemos ser conscientes de que no todos los establecimientos educativos disponen de un departamento de recursos humanos.

Ahora bien, en cuestiones técnicas, la capacitación debe ser destinada a un encargado de cada área, quien deberá tener la responsabilidad de su ejecución, sin que esta tarea implique una baja en su desenvolvimiento como docente.

Es muy importante la colaboración de todos quienes están involucrados en el proceso de formación, un trabajo en equipo haría suyos los logros y no se establecerían de manera aislada. Por tal razón, es muy importante planificar el proceso de planificación, entre directivos, coordinadores y docentes.



Las metas organizacionales son parte de la planificación y las políticas públicas y constituyen según la Constitución de la República del 2008, como medios eficaces para lograr el Buen Vivir. (SENPLADES, 2011).

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

Hace referencia a todos los recursos financieros, humanos, tecnológicos, y de infraestructura, que están envueltos en la labor educativa para poder realizar el cumplimiento eficiente de las metas de la planificación estratégica.

La formación docente se constituye en un pilar de los recursos humanos, brindando al ser humano la capacidad de desarrollo de sus facultades pedagógicas, y cognitivas, incrementando su potencial, el mismo que repercute directamente el desarrollo académico de los alumnos a través de la transferencia de saberes.

El vertiginoso auge de las tecnologías de la información, incrementa las deficiencias de los docentes que se resisten al avance de la informática, el uso de las TIC, se constituye actualmente en una herramienta de desarrollo académico.

Los recursos físicos de infraestructura son muchas veces una de las limitantes del proceso educativo, al no disponer de aulas completamente dotadas de material didáctico, el detrimento de las mismas repercute en la percepción del estudiante y del docente que puede llegar a sentirse abandonado cuando una institución no muestra su compromiso con la educación. Paredes destruidas, y la falta de insumos dificultan la labor educativa.

Por estas razones los recursos constituyen el patrimonio que el centro educativo dispone para cumplir sus metas organizacionales (Malpica, 2009).

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

El liderazgo educativo se constituye en un factor capaz de producir cambios que promuevan la calidad del aprendizaje. Por tal razón consideramos que el trabajo de los directivos es uno de los principales factores que promueven la eficacia en las instituciones educativas.

El liderazgo educativo requiere de orientaciones estratégicas, y debe ir acompañado de prácticas y procesos institucionales que busquen conseguir el norte trazado en la planificación estratégica educativa.

Uno de los factores que mayormente repercute en la calidad de las escuelas y colegios, es el director o rector de la institución. El mismo debe contar con autoridad para tomar decisiones y contar con un cuerpo docente estable, capacitado y motivado.

La autoridad de la institución debe generar un ambiente escolar saludable y condiciones de trabajo que permitan a los docentes desarrollar sus capacidades y de esa manera adquieran compromisos con la institución.

Entonces podemos comprender que el desempeño escolar está influenciado por los docentes y directivos de los centros de estudio, y por ende el desempeño académico será mayor cuando los líderes de la institución son mejor evaluados y que estos se constituyen en un patrón de liderazgo para los alumnos, desde esta perspectiva el modelo de liderazgo estará dado por el liderazgo transaccional (lo que prima es la fijación de incentivos), y el liderazgo transformacional (lo sustantivo es la motivación del cuerpo docente y la cultura organizacional).

Carbone (2008) señala que se identifican cuatro tipos de liderazgo en los dirigentes educativos: Participativo, Autoritario, Externalizador y Centralista. Carbone también menciona que aquellos directores más efectivos pueden clasificarse en cuatro tipos: Prácticas de liderazgo con énfasis en el aprendizaje, Planificación y coordinación en sintonía el proyecto educativo institucional, Capacidad de innovación y Considerar el contexto interno y externo de la institución.

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

El Ministerio de Educación ha creado el nuevo bachillerato general unificado (BGU), cumple con la finalidad de preparar a los estudiantes en tres aspectos fundamentales:

*Para la vida y la participación de una sociedad democrática.*

*Hacia el mundo laboral o del emprendimiento.*

*Para continuar con sus estudios universitarios.*

Consta de asignaturas base que forman el denominado “tronco común”, que les permite tener conocimientos generales básicos en su aprendizaje y adicionalmente dispone de materias optativas que permiten contextualizar el currículo hacia las necesidades locales y regionales, permitiendo las modalidades del Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.

Con los cambios actuales ha desaparecido las áreas de especialización, en cuanto al aprendizaje se fundamenta en la educación por competencias, generando destrezas con criterio de desempeño y educando para la vida.

Se busca reducir los niveles de inequidad al momento de ingresar a la universidad, debido a que al existir un tronco común un estudiante de cualquier parte del país puede estudiar en cualquier universidad, sin que sea excluido por falta de conocimientos previos en determinados temas.

Una de las características destacadas es la concepción del aprendizaje para la vida, en donde se educa para que el alumnado este en capacidad de aprender a aprender, el enseñar destrezas y educar por competencias basa la enseñanza en el saber, el saber ser y el saber hacer. La educación es activa, en donde el docente es un guía que orienta al alumno en su aprendizaje,

El Ministerio de Educación a través del acuerdo 307-11, estableció:

“Los colegios que ofrecen bachillerato técnico en todo el país apliquen los estándares de calidad educativa definida para el efecto por el Ministerio de Educación y que implementen un sistema de monitoreo, evaluación y calificación basado en los mencionados estándares”

Por tal razón los colegios han cambiado su forma de llevar a cada la educación y con ello han realizado cambios en la administración y reestructurado su forma de organización.

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

Motivo de los continuos cambios en busca de mejorar la calidad de la educación en nuestro país, reducir inequidades y formar ciudadanos comprometidos con el buen vivir, preparados para la vida se establecen las siguientes características descritas por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) señaladas a continuación:

*“Que, el Art. 344 de la Constitución de la República, dicta que el sistema nacional de educación comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato, y estará articulado con el sistema de educación superior. El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema”.*

En el artículo en mención, se declara al Estado quien ejerce la rectoría de la educación de bachillerato. A continuación se describe lo señalado en el art.43 de la LOEI.

**“Art. 43.- Nivel de educación bachillerato.-** El bachillerato general unificado comprende tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica. Tiene como propósito brindar a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Los y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por una de las siguientes opciones:

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

Mediante el artículo 43, el estado Ecuatoriano declara oficialmente la creación del bachillerato general unificado BGU, reconociendo deficiencias en el sistema educativo y considerando el BGU como salida a la crisis educativa capaz de garantizar equidad a todos y todas los bachilleres ecuatorianos.

Según se menciona en la página web del ministerio de educación, la base común de estudios del bachillerato los habilitará a los estudiantes para continuar sus estudios en cualquier área académica.

En la consulta popular realizada el 26 de noviembre de 2006, fue aprobado el plan decenal de educación 2006-2015, que contiene ocho políticas prioritarias para el mejoramiento y fortalecimiento de la educación.

El plan decenal propone una gestión estatal que establezca y organice las prioridades del país con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico. Estas políticas se encuentran descritas dentro del marco de la LOEI, y podemos resumirlas así:

*Universalización de la educación infantil de 0 a 5 años.*

*Universalización de la educación básica de primero a décimo año.*

*Incremento de la matrícula en el bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de la población en edad correspondiente.*

*Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación alternativa.*

*Mejoramiento de la infraestructura física y el equipamiento de las instituciones educativas.*

*Mejoramiento de la Calidad y Equidad de la Educación e implementación del sistema nacional de evaluación.*

*Revalorización de la profesión docente, desarrollo profesional, condiciones de trabajo y calidad de vida.*

*Aumento del cero punto cinco por ciento anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el seis por ciento.*

En términos generales y sin intención de redundar en la descripción del plan decenal, podemos resumir que el estado ecuatoriano a través de la aplicación del mismo intenta reducir la inequidad de la educación mejorando el acceso a la misma, mejorando el currículum y la calidad de la educación, establecer estrategias de financiamiento y mejorar el gasto público en materia educativa.

El concepto de formación para la vida es incluido en la política estatal y se tiene una visión incluyente e intercultural de la educación. Se enfatiza en la formación y carrera docente, establece mecanismos de control y evaluación de los avances.

Se puede diferenciar cinco objetivos estratégicos para llevar a cabo el plan decenal, los cuales se desenvuelven dentro de los siguientes marcos:

*Curricular, del Talento Humano, Financiero y de gestión, de Rendición de Cuentas, Legal.*

Cada uno de los cuales se encuentran en plena ejecución.

### **1.2.2 Análisis de la persona**

El análisis de la persona es un análisis individual, que se centra en el ser humano, y se realiza estudiando las habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes que se deben desarrollar para poder cumplir con la labor encomendada. El objetivo principal es determinar quién precisa formación y que formación necesita.

Lo que se busca es identificar las deficiencias individuales o identificar áreas en las cuales se puede mejorar permanentemente.

Sin embargo, es necesario establecer que destrezas, conocimientos y aptitudes que ya han sido aprendidos por los docentes con la finalidad de no gastar tiempo en ahondar temas ya conocidos o en su defecto poder establecer grupos de personas de acuerdo a sus necesidades de formación.

El análisis de las necesidades de la persona constituye en uno de los pilares del proceso formativo, gracias a este diagnóstico podemos identificar deficiencias y establecer mejores elementos para su corrección.

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

Es muy importante el análisis de determinadas manifestaciones de los educadores, tomar en cuenta su desenvolvimiento docente visto desde afuera, es decir, observar que características posee el docente y como estas pueden estar relacionadas con su formación profesional.

En el campo de investigación se puede determinar aspectos característicos en la forma de enseñar, en la pedagogía, y en las palabras empleadas, que guardan relación con la formación profesional del docente.

Las nuevas tecnologías de la información han ocasionados cambios en las funciones cotidianas del docente, el cual debe ir desempeñando nuevas formas pedagógicas para adaptar la educación a los constantes cambios.

Las implicaciones que conlleva el avance tecnológico, como los cambios en las normativas educativas, hacen que la formación profesional sea cada vez más versátil, es decir, debe existir flexibilidad mental para adaptarse a los continuos cambios y poder afrontar los desafíos que conllevan estos avances.

La profesionalización del cuerpo docente debe educar en el cambio y para el cambio. Se debe ver la formación como un aprendizaje constante que nos acerca al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional.

El análisis de la formación profesional nos permite obtener los puntos de partida desde donde debemos continuar la formación. Nos indica las competencias que tenemos actualmente y las que debemos desarrollar.

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

Realizar una valoración de las necesidades formativas de los docentes cuando se incorporan a las filas del profesorado resulta importante para poder establecer un patrón de conocimientos, de la calidad de la educación, y poder ser críticos con los procesos de selección y poder realizar un control de calidad de los procesos formativos iniciales

El reto de la formación inicial es desarrollar en el docente la criticidad para poder proponer estrategias de intervención en función de los contextos, para promover nuevas alternativas cuando existan aspectos que dificulten el aprendizaje de los alumnos.

La formación pedagógica inicial del docente tiene un carácter de voluntario y un enfoque individual, debido a que es el mismo profesor quien decide si asiste o no a las propuestas de formación, es él quien realiza la selección de formación y evalúa los beneficios que desea obtener de la misma.

Una de las motivaciones que impulsan al docente a la capacitación es el deseo de mejorar aquellas tareas que aunque las realice eficientemente desea hacerlas mejor. Otro aspecto importante de motivación es la trayectoria del ponente del curso y la calidad de la enseñanza.

### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente**

La formación profesional docente se centra en la enseñanza, es un proceso permanente que debe implicar estrategias que ayuden al profesorado a tomar decisiones consientes y autónomas.

El docente debe profundizar en la comprensión de los conocimientos de las asignaturas y como aplicar estos conocimientos a problemas reales, se debe tener pleno conocimiento de la pedagogía para poder transmitir dichos conocimientos y como poder resolver problemas en el aprendizaje, generando un ambiente de enseñanza saludable.

En ese mismo ambiente se debe orientar a los estudiantes hacia el desarrollo de actividades que fomenten su criticidad y desarrollo de conocimientos propios.

En este punto dentro del análisis de las necesidades de formación, centramos nuestro estudio en los docentes, analizando que competencias es preciso desarrollar para el correcto cumplimiento de las metas académicas, se toma en cuenta la formación profesional docente y como la carencia de la misma está repercutiendo en la educación, porque bien podríamos hablar de un docente con un amplio conocimiento de la materia escolar y con bastas deficiencias el su formación pedagógica.

Entonces resulta muy importante la construcción del conocimiento profesional docente. Debemos dirigir nuestro estudio y reflexión en esta línea, y considerar que en algunas situaciones el problema puede existir en el proceso de aprender a enseñar, destacando cómo evolucionan estas condiciones y cuán importante resulta su aplicación para el cumplimiento de los objetivos escolares.

### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

La formación técnica hace referencia exclusivamente a los aspectos técnicos de la enseñanza, los cuales son en su mayoría de tipo pedagógico, mediante los cuales el docente puede transmitir sus conocimientos de manera efectiva.

### **1.2.2.2 Formación continua**

El desarrollo profesional es un proceso continuo, basado en el perfeccionamiento de las habilidades y apoyado en las necesidades prácticas de los docentes, que se desarrolla mediante la cooperación y que constituye un proceso de construcción



profesional mediante el cual los docentes desarrollan estrategias cognitivas y metacognitivas que le permiten valorar su trabajo profesional”.

Desde esta perspectiva se tiene en cuenta la complejidad del desempeño docente en la actualidad y como la concepción tradicional de formación resulta obsoleta ante los nuevos desafíos de la educación. Desafíos que deben potenciar el desarrollo profesional del docente.

El aprendizaje no solo debe ser considerado como aquel que se aprende de los libros, del profesor, sino también aquel que se recibe a lo largo de la vida cuando abstraemos, reflexionamos y conceptualizamos.

El proceso de formación docente debe ser entendido como integral, desarrollador y potenciador de competencias que tiene lugar a lo largo de la vida docente. Por ende los programas de formación se asumen como procesos continuos de aprendizaje en los cuales se desarrolla la participación activa y reflexiva del profesor, se enfoca al desarrollo de cualidades cognitivas, afectivas y motivacionales.

Entonces no se fundamenta únicamente en adquirir conocimientos o destrezas y habilidades profesionales, sino que fomenta el desarrollo de actitudes, valores y motivaciones que permitan el buen desarrollo de la tarea docente.

La formación actual es reconocida como la formación en competencias, en donde se educa en base a tres aspectos, el desarrollo del saber, el saber ser y el saber hacer. La participación grupal, la reflexión crítica y el compromiso con la tarea docente son elementos indispensables en la formación del docente.

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

Un docente capacitado, motivado y comprometido con la labor educativa busca los caminos pertinentes para el desarrollo eficiente del proceso educativo en el cual está inmerso, si bien es cierto, que no existe un esquema definitivo sobre la actuación del docente en la resolución de problemas, resulta muy importante la aplicación de estrategias reflexivas con fines metacognitivos en el proceso de enseñanza.

Los docentes constituyen un elemento esencial en todo sistema educativo, pues son los encargados de llevar a cabo el proceso de aprendizaje y comparten

directamente con los alumnos, entonces, cualquier cambio en el sistema educativo involucra directamente a los docentes.

Por ello, sus conocimientos y destrezas forman parte esencial para el fiel cumplimiento de los programas educativos.

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

Normalmente se puede pensar que la formación del profesional de la educación debe ir encaminada hacia el conocimiento de la materia, de su capacidad para hacer llegar al estudiante dichas teorías y poder realizarlas de manera tal que su desempeño académico sea excelente.

Para poder llevar a cada esta tarea es necesario que el docente sea muy dinámico y que maneja diestramente diferentes técnicas pedagógicas que permitan concretar su labor docente, apoyado en el avance vertiginoso del manejo de las TIC.

Sin embargo, la constante demanda de la sociedad hacia la formación de profesionales competentes origina que no solamente sea el foco de atención de estudios el conocimiento.

Poco a poco va cambiando la idea de que el docente es un vaso lleno de saberes y el alumno un vaso vacío que necesita ser llenado de conocimientos, actualmente es muy importante la formación en valores y la guía docente encaminada hacia la creación del análisis crítico.

Los valores constituyen pieza fundamental en el desempeño docente; el amor a la profesión, el compromiso con los estudiantes, la responsabilidad, la honestidad, entre otros, constituyen en patrones de conducta docente que se ve reflejada en la enseñanza y se transmite a sus interlocutores.

En el análisis de la naturaleza de los valores en su función reguladora de la actuación humana, vemos como éstos son generadores de bienestar en la condición humana y son acercamientos al bien, la carencia de valores nos trae consigo alejamiento del bien, condicionándonos a un estado de insatisfacción.

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

Aunque debería ser fácil, describir las prácticas pedagógicas del buen docente, y establecer con ellas un manual de desempeño, no lo es, y resulta muy subjetivo a la hora de afrontar la educación, sin embargo existen ciertos factores que caracterizan al buen docente.

El compromiso con la educación, es a nuestro parecer el principal punto que conlleva a la correcta práctica educativa, un docente debe estar comprometido con sus alumnos y su aprendizaje. A través de su comportamiento demuestra amor al trabajo, en este punto el docente está convencido de que todos los alumnos pueden aprender, por ello conoce sus diferencias y aplica diferentes estrategias de enseñanza. El trato entre los alumnos es equitativo, inclusivo y motivador.

A partir de aquí podemos definir otras características que siempre se mantienen enlazadas al punto principal. Una de ellas es la formación académica del docente, mediante la cual demuestra su conocimiento de las materias y conjuntamente su aplicación a casos prácticos. Un requisito que no debe faltar en este punto es el criterio del cómo transmitir los conocimientos de manera eficaz a los estudiantes. Por ello resultan útiles los conocimientos pedagógicos y su aplicación a diferentes circunstancias.

Si bien, las buenas intenciones cuentan mucho y hasta se puede obrar de buena fe, pero no siempre es lo correcto, de tal forma podemos estar actuando con buenas intenciones y en forma errada, y debemos entender la responsabilidad que pesa sobre nuestros hombros, al dirigir grupos de estudiantes de manera equivocada, por ello no se debe dejar de lado la planificación, como un ordenamiento y encaminamiento del proceso educativo. La educación en valores resulta muy útil para dirigir y orientar a nuestros estudiantes.

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

La formación pedagógica del profesorado y la profesionalización docente van ligadas en la búsqueda de una mayor atención a la función docente. Entre la formación del profesorado se puede clasificar en formación inicial y formación permanente.

El Ministerio de Educación y Ciencia de España en su informe sobre “La Formación del Profesor Universitario” MEC (1992), señala el desarrollo profesional del docente universitario como:

*“cualquier intento sistemático de mejorar la práctica, creencias y conocimientos del docente, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades (p35)”.*

Si bien es cierto que la temática definida anteriormente por el MEC, está descrita para docentes universitarios, bien podríamos acercarla a nuestra problemática docente en la educación de bachillerato.

En definitiva podríamos resumir la profesionalización de la enseñanza docente como un mecanismo de mejora de las condiciones de enseñanza, las mismas que se centran en la práctica profesional con el objetivo de desarrollar actitudes de reflexión y crítica respecto a su propia enseñanza.

A través de los programas de formación pedagógica del profesorado se deben incentivar en el profesor la adquisición de destrezas y conocimientos que le permitan cumplir con la labor docente de manera eficiente, el docente debe ser capaz de analizar sus propias características personales y como estas repercuten en el proceso de enseñanza, reflexionar y analizar su actuación docente enfocadas al perfeccionamiento pedagógico.

La profesionalización docente contribuye a la calidad de la enseñanza, por ello podemos afirmar que la profesionalización docente se basa en tres actividades: perfeccionamiento permanente de profesores, análisis de su práctica e investigación en el aula.

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

Es casi una normativa la capacitación constante en los tiempos actuales de cambios tecnológicos que involucran el desempeño de la labor docente, es necesario el desarrollo de cursos formativos que mantengan actualizados al profesorado en cuanto a técnicas, materiales de aprendizaje y conocimientos relacionados con un mejor manejo de la enseñanza.

La formación permanente de los profesores en ejercicio se ve matizada por sus propios intereses, y grados de motivación. Se distinguen dos aspectos de la formación

continúa; la actualización de las disciplinas que se imparte y su actualización didáctica.

La capacitación en niveles formativos es una gran ayuda en la labor docente, sin embargo son procesos del tiempo y de motivación que se van perfeccionando con las labores diarias Marcelo (1996), declara que:

*“Los profesores no cambian por actuaciones de formación concreta y limitaciones en el tiempo. El aprendizaje de los profesores es un desarrollo a lo largo de toda su carrera docente que se ve modificada de acuerdo a la madurez que se va adquiriendo (Marcelo, 1996)”.*

### **Las Tecnologías de la Información y la Comunicación/TIC, en los procesos formativos**

El apunte de la escuela nueva, es revolucionar las conceptualizaciones que se tenía sobre la forma de educar, un ejemplo de ello es el cambio en la visión del docente como fuente de todo conocimiento para pasar a actuar como guía de los estudiantes, como un facilitador de la información.

En un ambiente rico en TIC, el docente ayuda en el uso de recursos y herramientas que necesita el alumno para que sea capaz de elaborar nuevos conocimientos y destrezas.

En tales circunstancias el docente acentúa su labor de guía. Los retos más importantes que se plantean al docente son:

Guiar en el uso de la información y proporcionar a los alumnos capacidades de pensamiento crítico y desarrollo de experiencias colaborativas

Incrementar las destrezas de los alumnos en el proceso de aprendizaje autodirigido y colaborativo.

Uno de las características de manejo de las TIC en los procesos formativos es el de poder disponer de acceso fluido a la información y aumentar la autonomía del estudiante. Superándose las barreras de la distancia y del tiempo para acceder al aprendizaje.

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

El análisis de la tarea educativa nos permite determinar los objetivos instruccionales que se refieran a la ejecución de actividades particulares y operaciones en la labor docente, que ayudaran a ser más precisos y eficientes en el cumplimiento de las tareas. También tiene por objeto identificar la naturaleza de las tareas que se desarrollan dentro de la labor docente, tales como; Destrezas, habilidades y conocimientos para poder ejercer de forma eficiente la docencia.

Goldstein (1991,1993) plantea los siguientes pasos para realizar un análisis de la tarea, los mismos que podemos adecuarlos para la docencia. A continuación se detallan de manera breve los pasos propuestos para el análisis.

*Comprender el puesto. Se lo realiza desde el contexto de la organización, mediante la recolección de información a través de entrevistas con los directivos, coordinadores o revisando la información de la empresa.*

*Definir el puesto, para poder determinar el tipo de actividad.*

*Elección del método, para la detección de las necesidades de desempeño.*

*Los participantes, en este caso son los docentes.*

*Describir las tareas, en términos conductuales describiendo obligaciones.*

*Especificaciones de las tareas, se debe identificar la naturaleza de las tareas y describir las destrezas, habilidades, aptitudes y conocimientos requeridos.*

*Desarrollar clúster de tareas, para proceder a la organización de la información.*

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

El gestor educativo es el encargo de realizar las acciones oportunas que conlleven a la realización eficiente de su labor docente. Los gestores de los centros educativos deben promover el aprendizaje de calidad y la seguridad física e intelectual de los estudiantes, formando en valores y en competencias.

Uno de los roles más significativo del gestor docente como directivo, es el de formular estándares de aprendizaje a través de un currículo común. Para lo cual es preciso realizar una evaluación del sistema de enseñanza y de las instituciones. Es muy importante la autoevaluación y el monitoreo de las labores docentes.

La evaluación debe promover la educación con calidad, equidad e inclusión y se debe manejar de tal manera que conduzca al mejoramiento de la calidad de enseñanza.

El gestor educativo debe promover la capacitación permanente, el incentivo por la investigación y de los estudios aplicados, que pueden ayudar en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

No es suficiente con ser un docente con excelentes conocimientos de la materia, también se debe disponer de herramientas para llevar a cabo su labor, por lo tanto debe encaminarse hacia una formación específica que le permita optimizar recursos humanos, financieros, materiales y tecnologías disponibles fortaleciendo el clima laboral y sirviendo a la comunidad educativa.

El trabajo educativo tiene como función incentivar a la participación social en educación. Esto requiere de un compromiso como animador de la sociedad, con el objetivo de que cada persona se sienta comprometida con los desafíos educativos. El desafío de esta práctica es hacer de la educación no solo un derecho, sino también un deber de cada persona.

A continuación presentamos una manera de concebir al gestor educativo:

*"... se traduce en la práctica en considerar al director como un promotor y gestor del cambio, debiendo estar capacitado para diagnosticar las necesidades, para planificar, implementar y evaluar las innovaciones; para estimular al cambio y gestionar los recursos con vistas a la consecución de mejoras definidas o resolución de problemas" (Torre,1994:159).*

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

La función del docente se puede concebir como el cumplimiento del trabajo en el aula de clases, ejecución de tareas y actividades que se señalan en el plan de estudios, que se desarrollan para un grupo estudiantil, de manera virtual o a través de prácticas presenciales.

Pero la función docente también debe tener en cuenta los vertiginosos avances sociales y tecnológicos que han sido una tendencia en este milenio y que obligan a un proceso de formación continua, para adaptarse a las exigencias de manera efectiva en un mercado laboral donde lo único constante es el cambio.

Por ello, el papel de los docentes no es solo enseñar unos conocimientos que tendrán vigencia limitada, el rol del docente demanda una educación para la toda la vida, es decir, aprender a aprender y fortalecer su desarrollo cognitivo y personal por medio de actividades críticas y aplicativas, aprovechando la información y el uso de las TIC, centrando la formación estudiantil en el alumno comprometiéndolos como entes activos de su proceso formativo para que construyan sus propios conocimientos.

Una de las propuestas más recientes realizadas por los organismos de control ha sido fomentar la educación en competencias y concebir la formación como una tarea permanente, como un proceso continuo que se debe ejecutar a lo largo de la vida, en esta dirección se busca educar para la vida.

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

Uno de los principales problemas que manifiestan los estudiantes es la falta de motivación, afecto y sentido de pertenencia, aunque muchos de estos jóvenes tengan claros potenciales intelectuales. La falta de vínculos entre jóvenes, padres y profesores hace que se acreciente estos inconvenientes.

Muchas de las necesidades de los estudiantes pasan por asuntos de orden familiar, reduciendo los estímulos de aprendizaje, de esta manera, cualquier intento por introducir nuevas técnicas pedagógicas, la incorporación de las computadoras en la labor educativa, argumentando que los jóvenes se vuelven más independientes y que pasan a ser activos productores de su propio conocimiento, se ve condicionada por el deseo de ser del alumno.

Es necesario trabajar por la compensación de las desigualdades estructurales a través de una educación motivadora y otras iniciativas que promueven y proporcionan ambientes, materiales y experiencias estimuladoras del aprendizaje.

El ambiente familiar influye de manera decisiva en nuestra personalidad, no solo como estudiantes sino también como docentes. Las relaciones entre los miembros de la casa van incorporando valores, afectos, actitudes y modos de ser, que repercuten en nuestra personalidad, motivación y compromiso.

Por ello resulta muy importante la vida en familia, algunos atributos de conductas indeseadas en los docentes y estudiantes pueden tener su base en los problemas familiares. Es necesario incorporar al ambiente familiar todo el esfuerzo y tiempo, ya



que es el principal punto de educación, la escuela solo complementa la tarea del hogar, pero no la sustituye.

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

En los cambios educativos que se han venido dando en nuestra sociedad, se reconoce el carácter activo del estudiante como constructor de sus conocimientos y valores dentro del proceso educativo de enseñanza-aprendizaje.

La naturaleza y límites de las funciones y relaciones del docente y el estudiante en el proceso de enseñanza-aprendizaje han cambiado, el estudiante asume cada vez un rol más protagónico en la conducción de su aprendizaje y el docente deja de ser la figura autoritaria dueña de saberes que impone conocimientos.

Los estudiantes deben basar su función académica en ganar conocimiento de sus propios intereses, motivaciones, actitudes y valores, necesitan aprender a ser autoreflexivos. El estudiante necesita hacer explícitos y manipulables sus procesos, estructuras y estrategias cognitivas, para desarrollar capacidades de aprendizaje y solución de problemas.

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

Podemos identificar ciertos aspectos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre ellos destacamos que la persona que desea aprender manifiesta su interés por hacerlo al aceptar tener deficiencias en algún tema específico. Por otro lado el docente asume el rol de experto en ese tema y dispuesto a encaminar el aprendizaje mediante el desarrollo de prácticas pedagógicas que ayuden a realizar su labor.

Cuando empieza el proceso de aprendizaje, la información ingresa al individuo y éste elabora esquemas mentales de la realidad percibida, es decir, realiza una codificación por medio del lenguaje proposicional, para que luego estas representaciones sean almacenadas y organizadas en la memoria de largo plazo.

Entonces el individuo por medio del aprendizaje pasa de un esquema mental de novato a uno de experto, este proceso de cambio va modificando los puntos de referencia inicial de conocimiento. De los cuales se debe partir y considerar cada vez que se proceda al aprendizaje.

Si bien este análisis puede resultar un poco confuso, existe otro aspecto importante que analiza el proceso de aprendizaje desde la concepción de la metacognición. Para

ello la metacognición se puede entender como la capacidad de pensar el pensamiento, de controlar y orientar voluntariamente sus procesos para tratar la información.

Considerando esta percepción y tomando en cuenta que el estudiante está continuamente aprendiendo, es necesario que se enseñe a aprender al alumno.

Por otro lado el docente debe dar guiar y orientar las experiencias que vive el alumno dentro del proceso de aprendizaje. Una de las tareas principales del docente es hacer que los alumnos quieran saber más y a través de sus propios avances puedan ver como sus conocimientos progresan.

Las nuevas necesidades formativas que se han ido generando con la llamada “sociedad del aprendizaje”, hacen que aprender a aprender sea una de las metas de la educación actual.

Entonces como partes activas del proceso enseñanza-aprendizaje, es muy importante que los estudiantes desarrollen habilidades de aprendizaje que les permitan adaptarse a los cambios. Desde este punto de vista se debe aunar esfuerzos para ayudar a los alumnos a aprender para la vida, en donde se incorpore con rapidez como ente crítico y proactivo, participe de su desarrollo. Enseñarles a aprender de manera autónoma, y desarrollar estrategias de autoaprendizaje permanente.

### **1.3 Cursos de formación**

Los cursos de formación tienen por objeto mantener actualizados los conocimientos y adquirir nuevas destrezas y habilidades de los participantes. A continuación detallamos algunos parámetros de la formación en los docentes.

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

Como hemos venido hablando durante el presente proceso investigativo, entendemos que en los momentos actuales ha surgido una nueva concepción de formar y capacitar a los profesores. En primera instancia, debemos asumir los nuevos retos de la sociedad actual y como parte de ese reto debemos desaprender lo aprendido para prepararnos para lo nuevo. De esta manera entenderemos que el docente no se puede formar para toda la vida, como ningún otro profesional.

Comprendido este punto, pues entonces debemos avanzar y reflexionar de manera crítica nuestra situación, si aceptamos que la sociedad es cambiante, que las

tecnologías cambian y que nuestra profesión no la podemos asumir como eterna, entonces debemos pensar de donde saldrán los nuevos conocimientos para poder acceder a lo nuevo. Entonces pensamos en volver a capacitarnos y de esta manera vamos encajando nuestra forma de vivir y de trabajar hacia una capacitación permanente. Dentro de la docencia podemos pensar en postgrados en base a las necesidades previamente analizadas.

Por otra parte, siendo la capacitación un proceso educativo, debe desarrollarse de manera similar a los principios sustentados en la enseñanza-aprendizaje de las escuelas. Aunque la didáctica variará, pues el proceso educativo está dirigido hacia adultos.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes**

El desarrollo consiente de las capacidades personales que nos permitan adquirir habilidades, destrezas y conocimiento es una de las ventajas que nos da la formación, al mantenernos actualizados, nos revitaliza con ideas nuevas, con el compartir y debatir de los grupos de trabajo, además adquirimos practica e ideas innovadoras que posteriormente nos servirán mucho en el desarrollo de nuestra labor docente.

La formación no tiene desventajas de ningún tipo, el estudio revitaliza la mente, genera agilidad mental y nos permite entender fenómenos naturales, sociales, etc., Ahora bien, podemos afirmar que no tiene desventajas pero no podemos negar que dependiendo de las situaciones sociales, culturales, etc., podamos llegar a tener inconvenientes en la formación.

A manera personal podemos identificar algunos aspectos que intervienen en la formación del docente, uno de ellos es la falta de motivación o estímulo, algunas personas se pueden sentir motivadas por la ciencia y puede ser esa su motivación, pero otras personas, a pesar de reconocer la importancia de la capacitación y actualización de conocimiento no lo hacen por considerarla innecesaria o porque simplemente no les gusta hacerlo. En otras circunstancias se puede tener una visión propia muy desalentadora y se puede fracasar antes de empezar, así algunas personas pueden pensar que no pueden y es su propia condición mental su limitante.

Una persona motiva, que siente gusto y amor por el conocimiento y se divierte adquiriendo más destrezas, habilidades, etc., no necesita de estímulos externos para hacerlo. Incluso podemos llegar afirmar que en tales situaciones ni las situaciones

personales o de la familia pueden impedir que se forme, esto se da porque existe un convencimiento de lo que se desea.

Las personas que no tienen un norte fijo, hallaran cualquier excusa para desistir de la capacitación. Por ello, considero que aparte de cualquier estímulo o cualquier inconveniente que existe para llevar o no a cabo la formación, es la misma persona a través de su seguridad y tenacidad quien elige el camino de la formación. El resto son meras excusas para esconder nuestra mediocridad, porque los inconvenientes siempre van a existir y lo único que puede es demorar o retrasar nuestras metas de formación, más no impedir las.

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

El diseño de cursos formativos debe estar abierto hacia el futuro, ya que en nuestro caso se aspira a que los docentes tomen conciencia de la necesidad y la importancia de la capacitación continúa. El proceso formativo debe realizarse como un proceso interdisciplinario, dado que casi todas las ciencias necesitan de otras para avanzar. Además es urgente llevar a cabo el proceso como un trabajo en equipo, la cooperación es un proceso mediante el cual nos apoyamos mutuamente, y en el campo educativo donde se educa grupos de alumnos, debemos encaminar nuestra práctica en ese sentido, entendiendo que la cooperación crea mejores condiciones de trabajo y de avance.

En el diseño se debe instrumentar las acciones de estudio como logros intencionales. Conscientes de los avances en la sociedad, debemos dirigir nuestro diseño y planificación encaminado hacia la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC), con lo cual reforzamos la autonomía del alumno, y rompemos barreras de tiempo y espacio para acceder al aprendizaje. El proceso se vuelve interactivo y colaborativo. En cuanto a los materiales, estos deben ayudar a ejercer la autonomía del estudiante.

Esta percepción nos permite generar un modelo de diseño que tiene su fundamento en la interacción y cooperación del proceso de enseñanza-aprendizaje, integrando aspectos esenciales como la indagación y la exploración que normalmente no están disponibles en los diseños tradicionales.

Por otra parte el uso de las TIC, exigen currículos flexibles y abiertos. Y los materiales de los cursos deben ser flexibles y adaptables a distintas situaciones de aprendizaje donde deben integrarse, debido a que están centrados en el alumno. De esta manera

prima el diseño de programas y materiales modulares que permiten la cooperatividad e integración.

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

Existen varios aspectos importantes en la formación del profesional docente. Una de las que a mi parecer es muy importante y por tal razón la señalo en primer lugar es la actualización de conocimientos, ello demanda mucho tiempo y mucho esfuerzo, y por tal razón su recompensa es grande, y al hablar de recompensa me refiero a la satisfacción de ir alcanzando metas tangibles propuestas por el mismo docente. La aplicación de los conocimientos, competencias, habilidades y destrezas adquiridas son puestas en práctica inmediatamente en la labor docente, porque asumimos que la formación va encaminada hacia las cosas que uno desarrolla cotidianamente y en donde uno a determinado dirigir la atención de la formación.

La actualización en la formación permite llevar a cabo una acción reflexiva, comprendiendo nuestras deficiencias y nos ayuda a ser más humanos, la educación forma al ser humano para la vida y lo libera de ideas o pensamientos caducos y retardatarios. Capacitarse es como arreglar la casa, es retirar del estante de la sala aquellos adornos que en su momento estaban de moda y que formaron parte de la decoración, pero que actualmente están descoloridos y que ya no funcionan y solamente están ocupando espacio en nuestra casa, que en otras palabras están estorbando. La formación nos permite abrirnos a lo nuevo, es poner vino nuevo pero para ello debemos tener odre nuevo; dicho de otra forma, es preciso empezar por cambiar la manera de pensar.

Los conocimientos adquiridos a través del personal docente deben ser transmitidos a sus interlocutores, debemos poner en práctica todo lo aprendido. Esto nos permitirá evaluar nuestro desempeño docente y servirá de resorte para impulsar a otros profesionales hacia el camino de la formación.

## **CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA**

## 2.1. Contexto

El desarrollo de la presente investigación se la realizo en la Unidad Educativa El Oro, creada mediante Acuerdo Ministerial N° 0407-12, de fecha 10 de septiembre de 2012, ubicada en la parroquia La providencia, en las calles Machala y Epiclachima, de la Ciudad de Machala, Provincia de El Oro. Esta Institución Educativa fue fundada el 2 de julio de 1976, como colegio Ciclo Básico de Machala, más tarde en 1977 se crea el ciclo diversificado en la modalidad Técnico Industrial en la especialidad de Electricidad y Electrónica; luego en 1982 se autoriza el funcionamiento del ciclo diversificado completo en la modalidad Mecánica Industrial. En Agosto de 1993 se lo eleva a la categoría de Instituto Superior Técnico “El Oro”, con las especialidades de Electricidad, Electrónica y Mecánica Industrial.

Con los actuales cambios realizados en la educación ecuatoriana, se estableció el bachillerato unificado, convirtiéndose en Unidad Educativa El Oro. Para el desarrollo de sus actividades cuenta con un área de 4.5 hectáreas y con una infraestructura de primer orden e instalaciones modernas, ofertando sus servicios educativos en horario matutino y nocturno.

### Tipo de Institución en la que labora

Tabla 1: Tipo de institución en la que labora

TIPO DE INSTITUCIÓN		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fiscal	40	100%
Fiscomisional		
Municipal		
Particular		
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

Del universo de 40 docentes encuestados, se puede apreciar que el 100% indica que la institución es fiscal.

## Tipo de bachillerato que ofrece

Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece

TIPO DE BACHILLERATO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato en ciencias		
Bachillerato Técnico	40	100%
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

Según la información de los encuestados, el 100% nos indica que la Unidad Educativa EL Oro ofrece Bachillerato técnico. Las especialidades que oferta son en Electricidad, Electrónica y Mecánica Industrial.

### 2.2. Participantes

La investigación se realizó con la participación de un investigador y se evaluó una población de estudio definida por 40 docentes del ciclo diversificado, de los cuales 36 son de sexo masculino y solamente 4 pertenecen al sexo femenino.

El proceso de recolección de datos del grupo seleccionado presentó algunos retrasos, debido a la poca disponibilidad por parte de los docentes, aludiendo la mayoría que estaban en horas de clase y que el cuestionario empleado era muy largo, por lo cual desarrollaron la encuesta personalmente. El trabajo con los docentes del área de Electrónica fue más sencillo, debido a su colaboración fue posible reunirlos a toda el área, y mostraron gran interés por la encuesta.

Los participantes en su mayoría, desempeñan la función docente con conocimientos técnicos, siendo el 31% de los investigados ingenieros. Al ser un Colegio Técnico, esto contribuye a que la práctica docente se desarrolle dentro de los planes académicos, sin embargo, existe una gran necesidad de fortalecimiento pedagógico.

### Análisis del Género del Docente

Con respecto al género de los consultados, tenemos que el 10 % son mujeres y el 90% son varones. Identificando una mayoría de hombres involucrados en el proceso formativo, esto se debe a que el plantel es técnico y existe escasa incursión de las mujeres en esas áreas.



GENERO DEL DOCENTE		
	FRECUENCIA	PORTCENTAJE
HOMBRES	36	90%
MUJERES	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

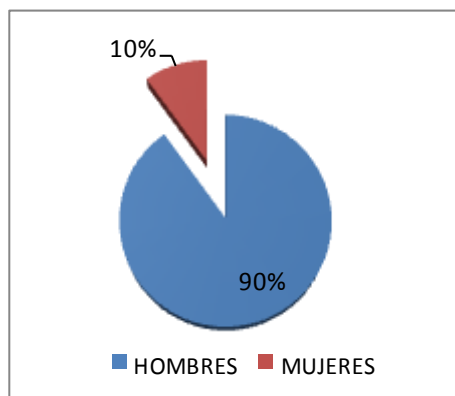


Figura 1. Género del Docente

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

### Estado civil del docente.-

En cuanto al estado civil, podemos ver que el 63% de la población consultada es casada y que el 10% son divorciados y el 5% restante son solteros, el 23% de los consultados no responde y como novedad adicional tenemos que ninguno de los docentes es viudo.

ESTADO CIVIL DEL DOCENTE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CASADO	25	63%
DIVORCIADO	4	10%
SOLTERO	2	5%
NO CONTESTA	9	23%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

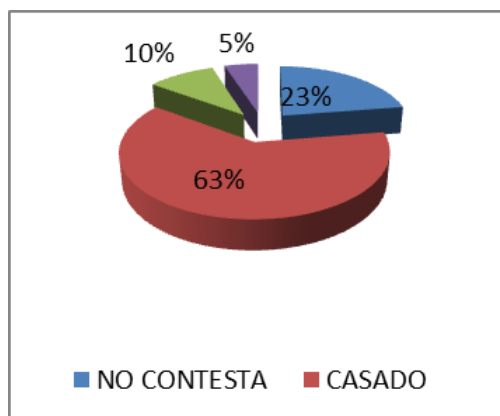


Figura 2. Estado civil del docente

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

### Edad del docente

En cuanto a los datos correspondientes a la edad, la mayoría de los docentes, el 35% están entre los 51-60 años de edad, el 23% están entre 41-50 años, el 18% de 31 a 40 años, un 8% están entre 61-70 años, el 5% de 21 a 30 años y el 13% no contestó.

Estos datos son muy relevantes y nos muestran una población docente de edad avanzada, si consideramos a los docentes que sobrepasan los 51 años, tenemos el 35% de los docentes.

Ahora bien estos números no deberían alarmarnos tanto si pensamos por un momento que un docente de edad avanzada puede ayudar con su experiencia en educación a mejorar el nivel académico, sin embargo, esta información deberá ser contrastada más adelante pues habría que analizar qué porcentaje de estos encuestados que están en edad entre 51 a 60 años han estado capacitándose, porque no siempre la edad nos implica conocimiento.

ESTADO CIVIL DEL DOCENTE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
21 a 30 años	2	5%
31 a 40 años	7	17.5%
41 a 50 años	9	22.5%
51 a 60 años	14	35%
61 a 70 años	3	7.5%
No contesta	5	12.5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

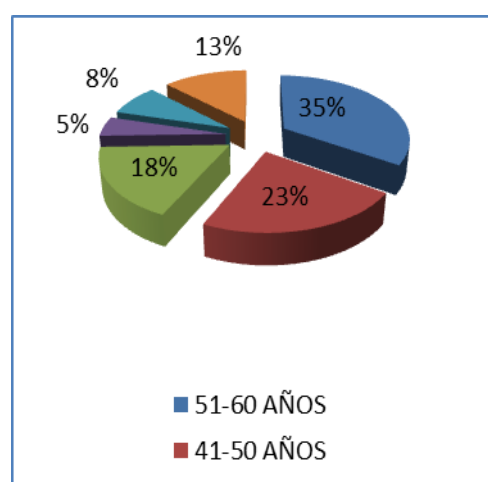


Figura 3. Edad del personal docente de bachillerato  
Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

### Cargo que desempeñan

La encuesta realizada, indica que el 87.5% son docentes, el 10% son docentes técnicos y el 2.5% además de su labor como docente, colabora en tareas administrativas de la institución.

Tabla 3. Cargo que desempeñan

CARGO QUE DESEMPEÑAN		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docente	35	87.5%
Técnico Docente	4	10.0%
Docente con funciones administrativas	1	2.5%
No contesta		
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

## Tipo de relación laboral

El 90% de los docentes manifiesta estar trabajando bajo la modalidad de nombramiento y el 10% en contratación ocasional. Este valor es muy importante pues podemos ver que la estabilidad laboral no es un factor que puede repercutir negativamente en los docentes, la mayoría del conglomerado está trabajando por nombramiento, lo cual debería ser una causa motivante para afianzar sus conocimientos y esmerarse en la docencia.

TIPO DE RELACION LABORAL		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nombramiento	36	90%
Ocasional	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

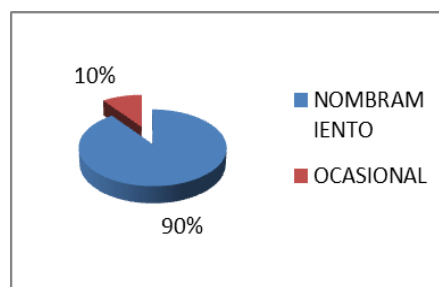


Figura 4. Tipo de relación laboral

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

## Tiempo de dedicación

El personal docente de la institución desempeña su cargo a tiempo completo en un 77%, la mayoría de los profesores ejerce su labor como tarea única, es de nuestro interés el mejorar el tiempo de dedicación a la educación, es importante mejorar la calidad de la educación empezando por el perfeccionamiento de la práctica docente, la misma que permitirá tener un mejor conocimiento de sus estudiantes y como motivar el desarrollo grupal en la institución.

TIEMPO DE DEDICACIÓN		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tiempo Completo	31	77%
Medio tiempo	3	7%
Por horas	1	3%
No contesta	5	13%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

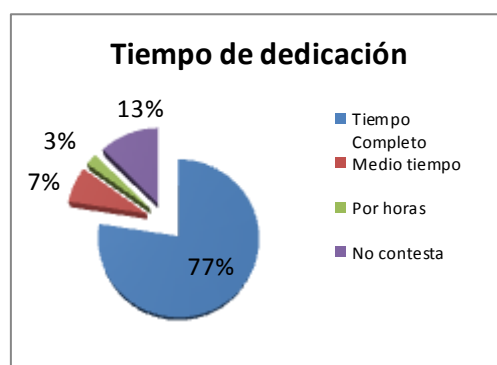


Figura 5. Tiempo de dedicación

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

El conocer la tarea educativa nos permite determinar las actividades que son necesarias desarrollar en el docente para mejorar la labor educativa. Con base a esta pregunta podemos tener un esquema más claro de la disponibilidad docente en la construcción de horarios para el desarrollo de talleres formativos.

La información obtenida de los docentes muestra que el 77.5% se dedica tiempo completo a la institución, siendo la mayoría, el 7.5% trabaja medio tiempo y un docente es contratado por horas, siendo el 2.5% y el 12.5 % que no contestó a este punto de la encuesta.

### Nivel Académico

Con respecto a la situación académica del profesorado en el gráfico .6, se puede observar lo que respondieron al cuestionario y se ha deducido que un 11% posee formación académica de cuarto nivel, y un 70% posee formación de tercer nivel, y un 8% aún posee formación de bachillerato.

NIVEL ACADÉMICO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachiller	3	7.5%
Nivel técnico	3	7.5%
Tercer nivel	28	70%
Especialista	1	2.5%
Maestría	5	12.5%
PHD	0	0%
Otros	0	0%
No contesta	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

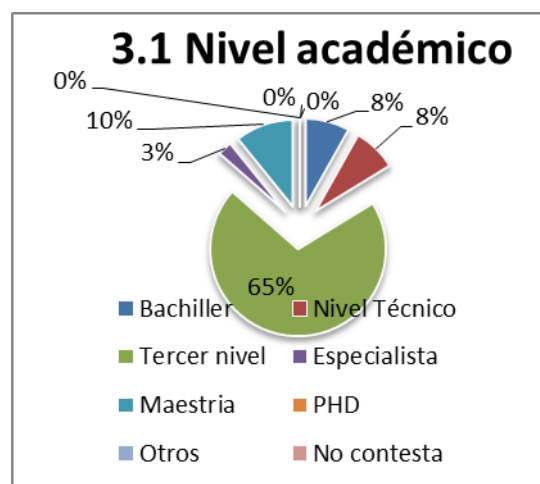


Figura 6. Nivel más alto de formación académica  
 Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
 Elaborado por: Autor

Si consideramos como nuevos a los cambios que se vienen dando por parte del estado ecuatoriano para mejora de la situación académica de las instituciones educativas, podemos permitirnos deliberar como aceptable el nivel docente, dado que el mayor número de personas encuestadas tienen un nivel académico de tercer nivel.

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

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

El diseño metodológico de la investigación se basa en un enfoque cuantitativo debido a que nos permite medir y tabular los datos obtenidos para luego establecer cuadros estadísticos de análisis y control. De esta forma es posible determinar, conocer, interpretar y explicar los criterios de los investigados.

Se emplea el método cualitativo, para establecer puntos de reflexión positiva acerca de los parámetros que influyen en el desarrollo de los docentes y nos permite generar conocimiento para luego producir cambios con ellos.

Es un estudio transaccional/transversal, puesto que por medio de la recolección de datos permite acercarnos al investigado en un momento único. Es de tipo exploratoria y descriptivo, puesto que facilita explicar y caracterizar la realidad obtenida para el descubrimiento de las necesidades formativas de los docentes.

Descriptiva, porque permite relatar y dar a conocer la realidad investigada de la institución y las percepciones que tienen los docentes sobre las necesidades de formación.

Es cualitativa, porque se puede medir los parámetros encuestados. El cuestionario aplicado tiene como objetivo la obtención de datos relevantes para el estudio del estado actual y diseño de mejoras en la formación docente.

Es cuantitativa, porque el proceso de recolección de datos obtenidos por medio de la realización de entrevistas a los docentes de bachillerato de la Institución, permite establecer criterios relacionados con la problemática y la calidad docente.

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

Los métodos de investigación aplicados son:

Descriptivo, permite conocer la realidad de la institución.

Cuantitativo, se puede cuantificar la información recogida.

Cualitativo, se logró obtener criterios de los investigados y poderlos relacionar con la problemática de institución.

Inductivo y deductivo, se pudo observar los hechos para su registro, la clasificación y el estudio de estos hechos; y generalizarlos de manera lógica.

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

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

Por medio de la lectura se ha podido conocer, analizar y realizar aportes teóricos al desarrollo del presente trabajo.

La encuesta se convierte en una de las técnicas más aplicadas para la obtención de información y se realiza en base a un cuestionario previamente desarrollado con preguntas concretas que permitan obtener respuestas precisas para poder realizar una tabulación, interpretación y análisis de la información recabada. Para la presente investigación, se aplicó para recolectar la información necesaria y empezar nuestro diagnóstico en la Institución. A menudo se utiliza para investigar fenómenos de forma general y no particular.

### **2.4.2 Instrumentos de investigación**

La encuesta se realizó a una muestra de 40 docentes pertenecientes a los cursos del bachillerato técnico de la Institución, para la recolección de información que ha servido como base para describir las deficiencias que tiene el sistema educativo en cuanto a las necesidades de formación docente.

El instrumento de investigación, es una encuesta aplicada directamente a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa El Oro, en la ciudad de Machala, provincia de El Oro. El diseño de la misma permite obtener información de manera precisa y rápida.

## **2.5 Recursos**

Para el desarrollo de la investigación se emplearon los siguientes recursos:

### **2.5.1 Talento Humano**

Se contó con la valiosa ayuda y soporte de diversas personas en distintas etapas de la investigación.

Iniciamos el trabajo con la participación del personal administrativo de la institución investigada, tales como el rector y secretariado, que nos brindaron apertura para

poder iniciar los trabajos de investigación. Junto con inspectoría se visitó a los docentes para realizar la encuesta.

### **2.5.2 Materiales**

Corresponde a aquellos materiales, herramientas y bienes físicos que son necesarios para la ejecución de la tarea investigativa. Estos recursos pueden ser Suministros de Oficina, Escritorios, muebles, equipos computacionales, etc.

**Técnicos:** Corresponden los textos de consulta investigados ya sea escrita o digital en páginas de internet. Además de Computadoras, celulares, impresoras, etc.

**Instrumentos para la investigación:** Se emplearon los siguientes instrumentos.

Encuesta a docentes: Se empleó el cuestionario “Necesidades de Formación” para recopilar información acerca de las necesidades formativas de los docentes de la institución, el mismo que consta de seis temas principales, en donde se puede obtener información de la institución, datos generales del investigado, la formación docente, información general de los cursos de capacitación a los que han asistido, datos respecto a su institución y características en lo relacionado a su práctica pedagógica.

### **2.5.3 Económicos**

La inversión económica en la realización del presente estudio es relativamente baja, tomando en cuenta que el único gasto realizado consiste en la impresión del trabajo y copias.

## **2.6 Procedimiento**

Se empleó el cuestionario ‘Necesidades de Formación’ que se dispone en la sección de anexos, para recopilar información acerca de las necesidades formativas de los docentes de la institución, el mismo que consta de seis temas principales, que nos permiten obtener información de la institución, datos generales del investigado, la formación docente, información general de los cursos de capacitación a los que han asistido, datos respecto a su institución y características en lo relacionado a su práctica pedagógica.

La encuesta se realizó a una muestra de 40 docentes pertenecientes a los cursos del bachillerato técnico de la Institución, para la recolección de información base para

describir las deficiencias que tenemos en nuestro sistema educativo en cuanto a las necesidades de formación docente.

Si bien se ha tenido gran apertura para poder realizar nuestro trabajo investigativo, no se logró realizar en forma simultánea a todos los involucrados en el proceso de recolección de información, éste problema surge debido a que en el tiempo en que realizamos la encuesta la mayoría de los docentes estaban tomando exámenes o pruebas a sus alumnos, entonces lo tuvimos que realizar de manera individual a los docentes.

Otro aspecto importante a señalar, es que algunos docentes asumían que la encuesta la estaba realizando el Ministerio de Educación, y en primera instancia se negaron a participar de la encuesta, sin embargo, al mostrar los documentos pertinentes que nos acreditaban para la labor como estudiantes de postgrados accedieron, lo cual nos dejó preocupados, pues esa aptitud demuestra que los profesores tienen una especie de temor por las evaluaciones que les está realizando los organismo de control, lo cual deja entrever un descontento y enfermizo ambiente entre los docentes y las entidades reguladoras.



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

### 3.1 Necesidades formativas

En una muestra de 40 docentes pertenecientes a la Unidad Educativa El Oro, se realizaron encuestas para poder determinar ciertas características con respecto a las necesidades formativas en el Plantel. Los docentes consultados pertenecen al Bachillerato Técnico desarrollado en la sección matutina. La institución es de tipo Fiscal y Ofrece el Bachillerato Técnico en Electrónica, Electricidad, Mecánica Industrial y Automotriz. Vamos a comentar a continuación los resultados más significativos de este estudio.

#### Su titulación tiene relación con: **Ámbito educativo**

Un tema importante a tratar en la encuesta es el saber si su titulación de pregrado tiene relación con la labor que viene desempeñando, ante lo cual solo el 25% respondió que si tiene relación y sorpresivamente el 70 % de los docentes no responde esta pregunta, un punto muy interesante de análisis que no nos permite tener clara esta situación, por la falta de información proporcionada.

ÁMBITO EDUCATIVO		
	FRECUENCIA	%
Lcdo. en Educación	10	25%
Dr. en Educación	0	0%
Psicólogo Educativo	0	0%
Psicopedagogo	0	0%
Otros	2	5%
No contesta	28	70%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

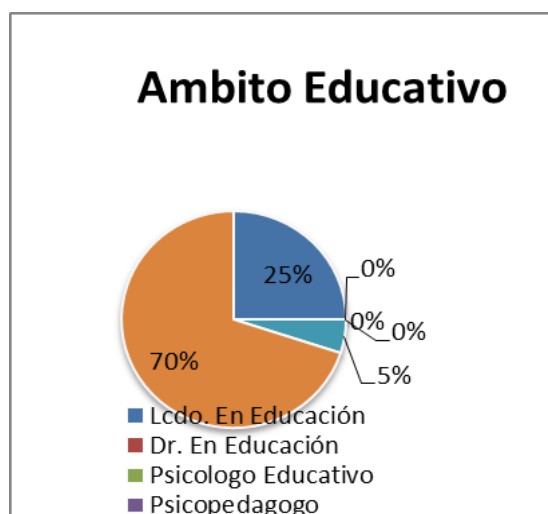


Figura 7. **Ámbito educativo**

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

#### Su titulación tiene relación con: **Otras profesiones**

La mayoría de los docentes responde desempeñar su función docente con conocimientos técnicos como se puede apreciar en el gráfico. Y contraponiéndose a la pregunta anterior y que se detalla en el gráfico 7 éstos docentes no poseen mayor formación en docencia que la experiencia.

OTRAS PROFESIONES		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ingeniero	12	30%
Arquitecto	1	3%
Contador	0	0%
Abogado	0	0%
Economista	0	0%
Médico	0	0%
Veterinario	0	0%
Otras	0	0%
No contesta	27	67%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

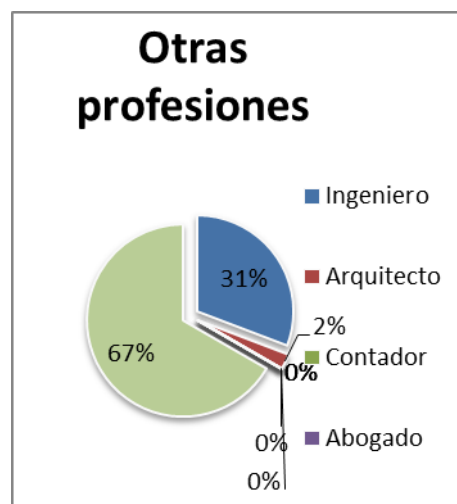


Figura 8. Análisis de la titulación en otras profesiones  
Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

### Titulación de Postgrado

Al ser una institución técnica es normal que los docentes poseen mayor capacitación en estos temas, lo cual está muy bien, pero se debe fortalecer el ámbito pedagógico.

Un escaso nivel académico en pedagogía se ve reflejado en el análisis de la figura 9, en la misma podemos observar que el 12% de la muestra apenas posee formación de postgrado en aspectos educativo y el 88% restante no responde esta pregunta, seguramente por no tener o por estar cursándolos.

En este punto sería bueno realizar un análisis con resultados históricos y poder analizar si la cifra de docentes con postgrados ha aumentado, se ha mantenido o ha ido en decremento.

TITULACIÓN DE POSTGRADO		
	FRECUENCIA	%
Ámbito educativo	5	12%
Otros	0	0%
No contesta	35	88%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

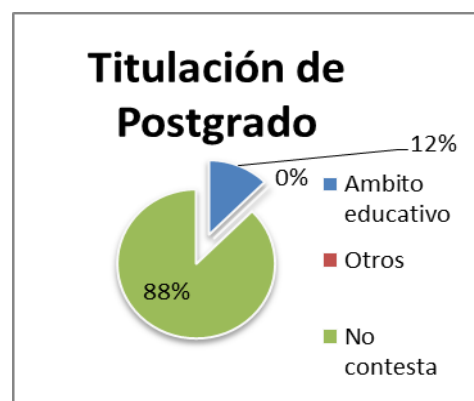


Figura 9. Análisis de los estudios de postgrados  
Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

### Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel

La siguiente pregunta reflejada en la figura 10, detalla un gran interés de los docentes por acceder a la capacitación, esta pregunta se analizara con mayor claridad cuando avancemos en las preguntas y veamos las razones del porque no se han podido capacitar.

SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN		
	FRECUENCIA	%
Si	28	70%
No	0	0%
No contesta	12	30%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

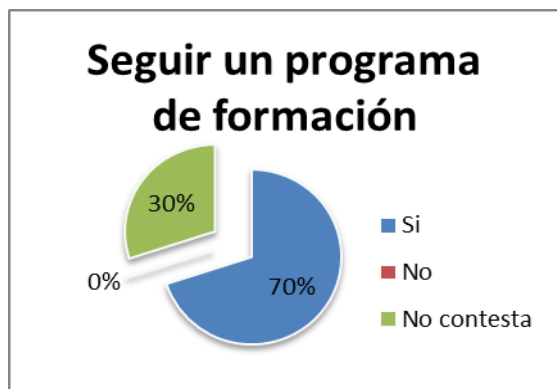


Figura 10. Formación docente  
Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

### En qué le gustaría formarse

El 72% de los docentes aseguro que estaría dispuesto a seguir algún tipo de maestría y el 5% en seguir un PhD. El 23% restante de los docentes no contesto esta pregunta.

En que le gustaría formarse		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Maestría	29	72%
PHD	2	5%
No contesta	9	23%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

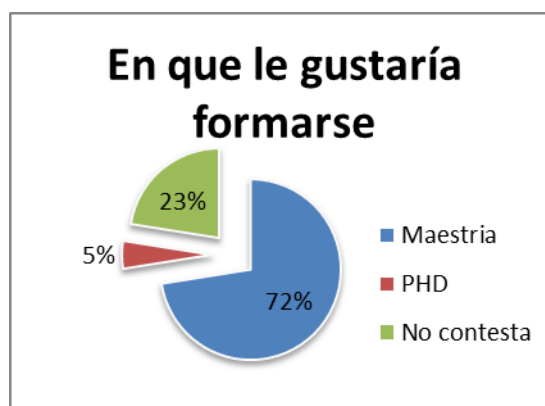


Figura 11. Deseo de seguir postgrados.

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

### Cursos de formación en los últimos años

Es alentador saber que el nivel de compromiso del docente de la institución es aceptable pues, el 42% de la población afirmó haber asistido a por lo menos dos cursos durante los últimos dos años y solamente un 3% no asistió a curso alguno.

NUMERO DE CURSOS ASISTIDOS		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
	A	
0	4	10%
1	5	12%
2	17	42%
3	5	12%
4	6	15%
5	1	3%
14	1	3%
20	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

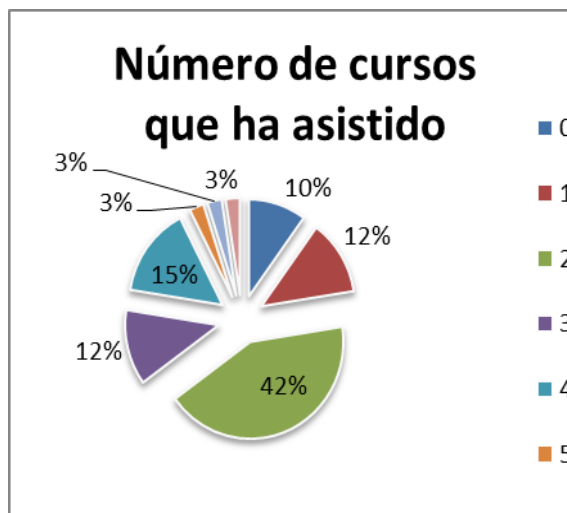


Figura 12. Cursos de formación en los últimos dos años

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

## Total de horas de capacitación

Como se puede apreciar en la figura 25 el personal docente se ha capacitado en un promedio de más de 100 horas, dándonos una imagen de fuerza en el tema formativo.

Resulta trascendente en nuestro enfoque de estudio el tener claridad de la constancia en la capacitación docente, y además nos permite tener una idea clara de cuantas horas de capacitación han venido demandando para su formación en los últimos seminarios y cursos formativos.

El 35% de la población encuestada afirmó que se capacito en más de 100 horas y una cifra importante correspondiente al 18% mantuvo su capacitación entre 76 y 100 horas.

TOTAL DE HORAS DE CAPACITACIÓN		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 – 25	4	10%
26 – 50	6	15%
51 – 75	2	5%
76 – 100	7	18%
Más de 100	14	35%
No contesta	7	17%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

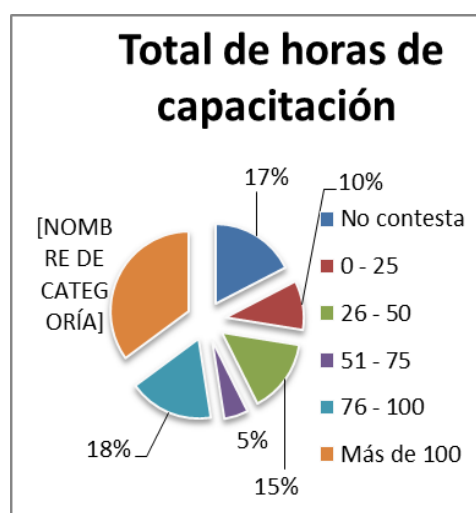


Figura 13. Total de horas de capacitación

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

## 3.2 Análisis de la Formación

En el presente apartado, vamos a realizar una revisión de los puntos de la encuesta que tienen relación con la práctica pedagógica, la formación del docente y el compromiso de la institución en la formación del profesorado. Este punto corresponde uno de los principales componentes de estudio, el análisis se realiza desde tres enfoques y consideramos como eje principal el análisis de la persona.

## Frecuencia de los cursos de capacitación

Los cursos realizados están dentro del año su mayoría, el 57% de los cursos los han realizado en menos de un año, dándonos una imagen aceptable de formación.

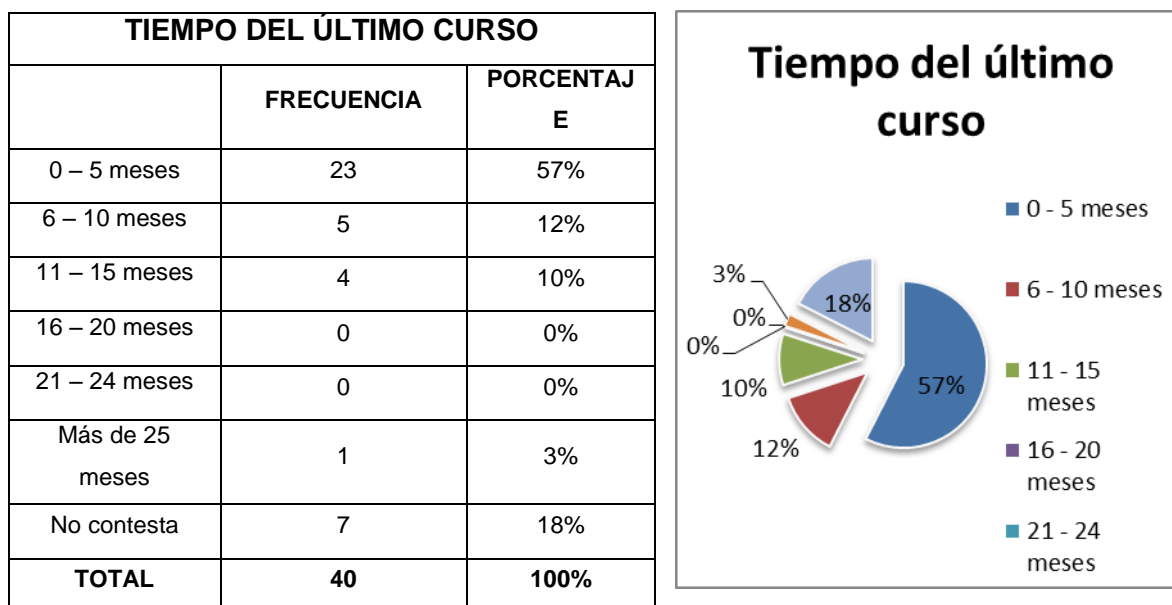


Figura 14. Frecuencia de los cursos de capacitación

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

## Ha impartido cursos

Se puede evidenciar que un gran porcentaje de docentes no ha impartido cursos para compartir los conocimientos con sus compañeros y retribuir la inversión del gobierno en la capacitación, y solo el 7.5% de docentes ha realizado esta labor.

Tabla 4. Ha impartido cursos

HA IMPARTIDO CURSOS		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	3	7.5%
No	35	87.5%
No contesta	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

## Es importante capacitarse

Se puede apreciar que casi la totalidad de encuestados responden positivamente a la importancia de la capacitación, puesto que los docentes pueden mejorar sus competencias y desempeño en el trabajo.

**Tabla 5. Es importante capacitarse**

ES IMPORTANTE CAPACITARSE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	36	90%
No		
No contesta	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

## Formas de Capacitación

Ante este análisis y revisando la matriz de involucrados podemos percibir que a los docentes de la Unidad Educativa El Oro, tienen gusto por la capacitación y esto se reflejó en los datos mostrados en la matriz de involucrados.

La mayoría de los docentes, asegura que estarían dispuestos a seguir propuestas de capacitación, siempre y cuando se acomode a su práctica docente, en este aspecto el 42% estaría dispuesto a seguir algún tipo de formación a distancia y el 23% lo haría de manera virtual.

Cómo le gustaría capacitarse		
	FRECUENCIA	%
Presencial	2	5%
Semipresencial	8	20%
A distancia	17	42%
Virtual	9	23%
No contesta	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

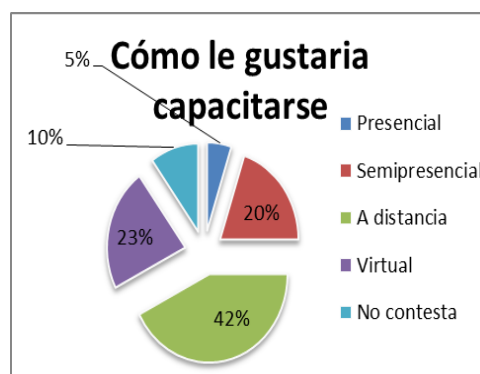


Figura 15. Formas de capacitación.

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor



## Horarios para capacitarse

En este tema no se puede obtener información clara, puesto que gran parte de los docentes no contestan. Entre las respuestas obtenidas el 25% prefiere los fines de semana para capacitarse.

**Tabla 6. Horario para capacitarse**

<b>HORARIO PARA CAPACITARSE</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Lunes a Viernes	1	2.5%
Fin de semana	10	25%
No contesta	29	72.5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

## Obstáculos para que se capacite el Personal docente

Como parte importante de la capacitación, está el determinar cuáles son los impedimentos que existen para que un grupo se capacite, que motivaciones existen y que obstáculos se han presentado, esto nos permitirá poder establecer un mejor marco de acción en la planificación que realicemos.

En el gráfico 16 podemos observar que el principal obstáculo para que los maestros se capaciten está determinado por el costo de la capacitación con un margen del 30% y la falta de tiempo con el 22 % y la falta de tiempo con un 18 %, debido a la forma de la encuesta, esta pregunta podía ser descrita hasta tres aspectos por cada persona, sin embargo, algunos de los involucrados se limitaban a señalar menos opciones.

Debemos prestar mucha atención al despunte del tema de costos de los cursos, como principal limitante en la búsqueda de una cultura de capacitación continua.

**Tabla 7. Obstáculos para no capacitarse**

OBSTÁCULOS PARA NO CAPACITARSE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de tiempo	16	22%
Altos costos	21	30%
Falta de información	7	10%
Falta de apoyo	10	18%
Falta de temas	13	14%
No es de su interés la capacitación	0	0%
No contesta	4	6%
TOTAL	71	100%

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

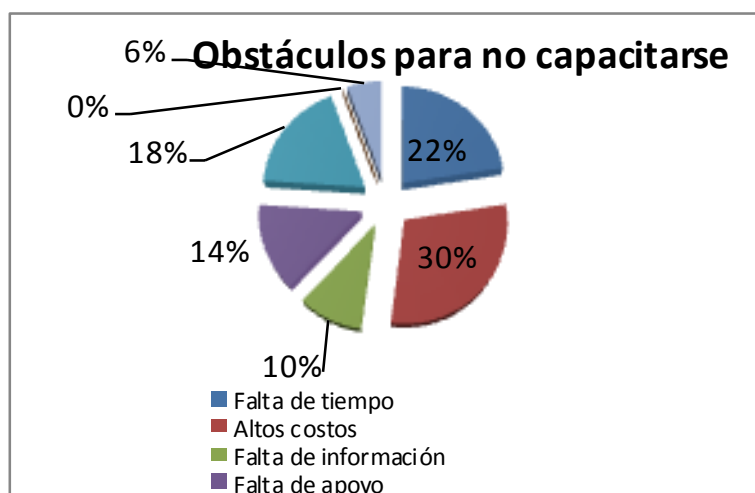


Figura 16. Obstáculos para no capacitarse.

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

### Motivaciones para lograr la capacitación

Si bien, se ha encontrado problemas que generan resistencia para lograr fomentar la capacitación docente, con mucha alegría se puede hablar que también se encontraron fortalezas en los docentes que los motiva a seguirse capacitando a pesar de las condiciones desfavorables del entorno. Estas motivaciones se describen con detalle en la gráfica 17.

La aparición de nuevas tecnologías se constituye en el pilar fundamental que motiva la creación de cursos de capacitación, según detallan los resultados de la gráfica 5 con un 27% conformado por una muestra de 20 personas. La actualización de leyes y

reglamentos constituye la segunda fuerza motivadora para los maestros con un 21%, equivalente a 16 personas encuestadas, quienes apuntan conseguir la actualización de sus conocimientos como una forma de mantener su regularidad en la educación.

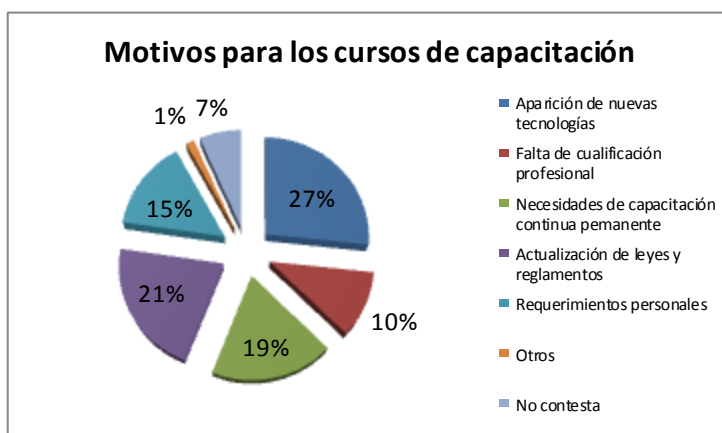


Figura 17. Motivos para los cursos de capacitación  
Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

**Tabla 8. Motivos para los cursos de capacitación**

MOTIVOS PARA CAPACITARSE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Aparición de nuevas tecnologías	20	27%
Falta de cualificación profesional	8	10%
Necesidades de capacitación continua permanente	14	19%
Actualización de leyes y reglamentos	16	21%
Requerimientos personales	11	15%
Otros	1	1%
No contesta	5	7%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

Cuando una institución educativa realiza ofertas de seminario y cursos para capacitación docente, el principal motor que incentiva a asistir a dichos cursos es la relación del curso con la actividad docente con un 27%, y también por considerarlo como favorable para el ascenso profesional con el 26%. Un 24% de los encuestados afirmó que asiste a los cursos porque les gusta capacitarse.

## Motivos por lo que usted asiste a los cursos

A continuación se puede observar en la tabla 9, aquellas condiciones que revelaron los docentes como principales en su motivación a buscar actualizaciones de sus conocimientos por medio de cursos y seminarios de formación. Una de las principales razones que se atribuye a su búsqueda es por la relación con la actividad docente que vienen desempeñando con un 27%, muy de cerca está la condición de aceptar que influye en ascenso profesional con un 26% y con un 24% la afirmación de que se capacitan por sentir gusto por la ciencia.

Todas las condiciones antes mencionadas aseveran en torno a la verdad que estamos trabajando con docentes comprometidos con su formación.

**Tabla 9. Porque capacitarse**

PORQUE CAPACITARSE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Relación del curso con la actividad docente	22	27%
Prestigio del ponente	7	8%
Obligatoriedad de asistencia	4	5%
Favorecen ascenso profesional	21	26%
Facilidad de horarios	4	5%
Lugar donde se realizó el evento	1	1%
Me gusta capacitarme	20	24%
Otros	0	0%
No contesta	3	4%
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

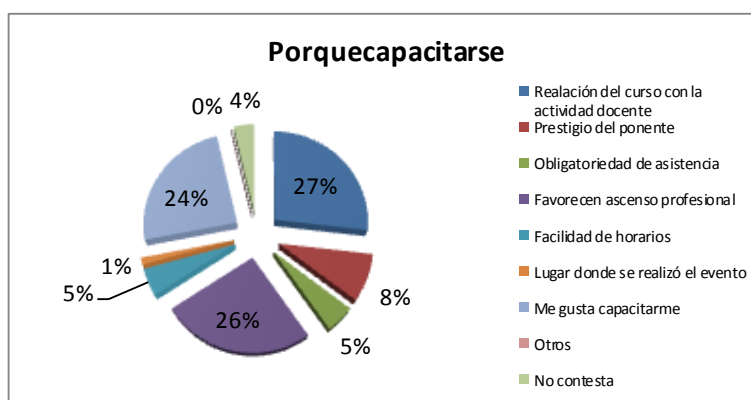


Figura 18. Porque capacitarse.

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

El hecho de que nuestros encuestados nos aseguren que gustan de capacitación, nos afianza en la búsqueda de corregir las debilidades institucionales relacionadas con la falta de conocimiento docente.

### Aspectos importantes de los cursos

Dentro de este espacio, podemos entender que los docentes de la institución buscan constantemente mecanismos de formación, estos mecanismos de formación que desean tienen que conjugar la teoría con la práctica, así lo mencionan y lo analizamos en la figura #19.

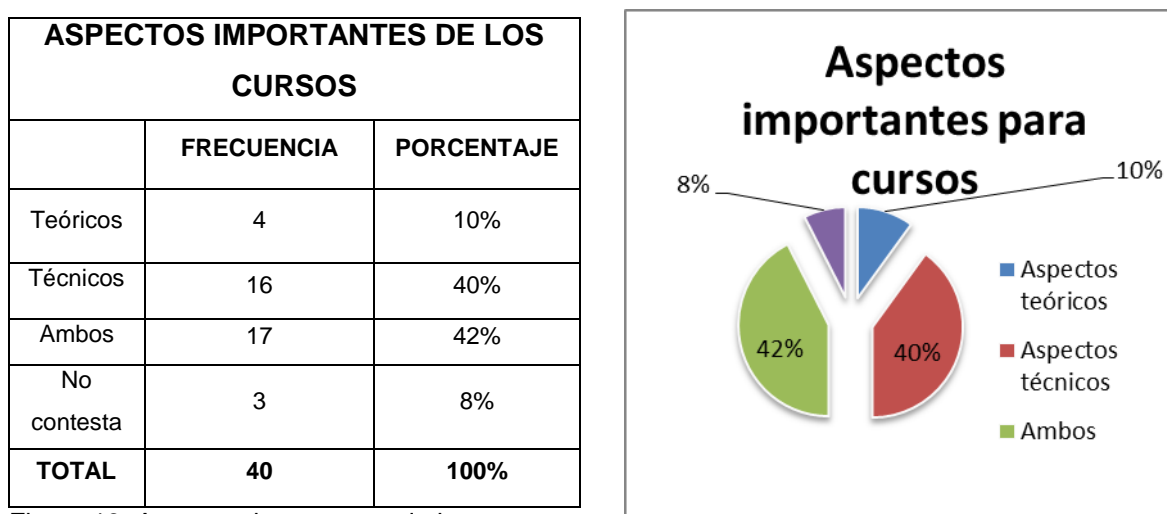


Figura 19. Aspectos importantes de los cursos.  
 Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
 Elaborado por: Autor

Los temas de interés en los cursos deben ser una mezcla de aspectos teórico-práctico, así lo estableció la mayoría de los docentes que conformaron la muestra de nuestro estudio, un 42 % lo pensó de esa manera, y un 40% consideró que debe ser netamente práctico las didácticas de los cursos.

### Anhelos de Capacitación

Es de importancia, para nuestro estudio el poder observar en el gráfico que existe interés por cursos Pedagógicos y de Diseño Curricular, es decir, al ser una institución de carácter técnico, se ha admitido las deficiencias en aspectos relativos a cómo realizar la enseñanza.

Como se podrá observar, el curso más demandado por la muestra investigada corresponde al de Diseño y Planificación curricular con el 17% de las encuestas realizadas. Seguido por una diferencia muy escasa por el curso de Pedagogía

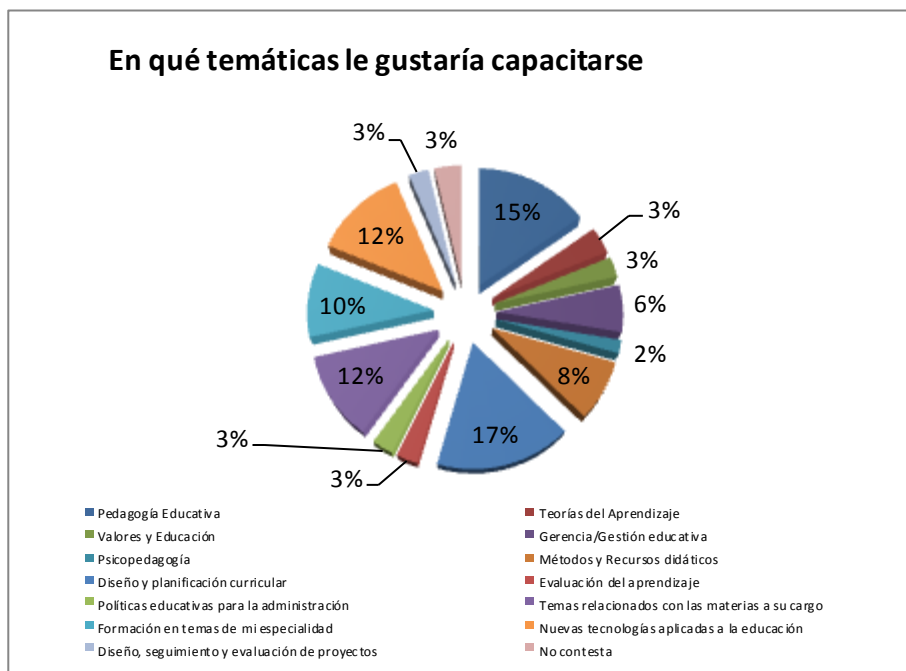
Educativa con un 15%. El pastel en el que se refleja las solicitudes de cursos se compone de muestras muy dispersas y no existe un curso que despunte notoriamente.

**Tabla 10. En que temáticas le gustaría capacitarse**

TEMÁTICAS PARA CAPACITARSE		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Pedagogía Educativa	17	15%
Teorías del Aprendizaje	4	3%
Valores y Educación	3	3%
Gerencia/Gestión educativa	7	6%
Psicopedagogía	2	2%
Métodos y Recursos didácticos	9	8%
Diseño y planificación curricular	19	17%
Evaluación del aprendizaje	3	3%
Políticas educativas para la administración	3	3%
Temas relacionados con las materias a su cargo	13	12%
Formación en temas de mi especialidad	11	10%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	14	12%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	3%
No contesta	4	3%
<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor



**Figura 20. En que temáticas le gustaría capacitarse**

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

Conforme se puede observar en la tabla 10, se determina por una oferta de capacitación en Diseño y Planificación curricular, el vacío más notorio en el aspecto pedagógico y debe ser corregido como anhelo de superación del mismo personal.

Los dos aspectos antes descritos se muestran semblantes generales del docente de bachillerato de nuestra institución educativa examinada, sin embargo, con el afán de ser más críticos sobre las necesidades de formación, se procede a revisar los resultados obtenidos en la pregunta 4.5 del cuestionario “Necesidades formativas”, en el cuál los docentes nos dan una respuesta clara de sus necesidades sobre una base de trece cursos propuestos.

Para concluir el tema formativo, podemos llegar a analizar hasta el momento un buen clima laboral y un ambiente saludable para la capacitación, si bien es cierto no todo es excelente, sin embargo, hemos podido verificar que se mantienen activos y en busca de nuevos retos para mejorar la docencia que tanto necesita nuestro país.

### 3.2.1 La persona en el contexto formativo

Este enfoque busca determinar quién debe ser formado y el tipo de formación que requeriremos, para mejorar el rendimiento académico docente y su desempeño colectivo para el progreso de la educación en nuestra institución.

Con cada punto analizado vamos a ir ahondando en nuestro conocimiento de la persona. Para poder entender de manera más adecuada el contexto formativo del profesorado vamos a colocar tablas estadísticas de los puntos más importantes de los semblantes de la persona en el contexto formativo.

**Tabla 11. La persona en el contexto formativo**

PREGUNTAS	FRECUENCIA												TOTAL	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	No contesta	%	F	%
Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato		0%	1	3%	15	38%	14	35%	10	25%		0%	40	100%
Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar)		0%		0%	17	43%	9	23%	14	35%		0%	40	100%

Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0%		0%	7	18%	21	53%	12	30%		0%	40	100%	
Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0%		0%	12	30%	7	18%	21	53%		0%	40	100%	
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes dadas las diferentes características étnicas del país.	0%		0%	4	10%	16	40%	20	50%		0%	40	100%	
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0%		0%	11	28%	22	55%	7	18%		0%	40	100%	
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0%		0%	8	20%	15	38%	17	43%		0%	40	100%	
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0%		0%	15	38%	9	23%	16	40%		0%	40	100%	
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0%		0%	6	15%	25	63%	9	23%		0%	40	100%	
<b>MEDIA ARITMÉTICA</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>95</b>	<b>26%</b>	<b>138</b>	<b>38%</b>	<b>126</b>	<b>35%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>360</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor



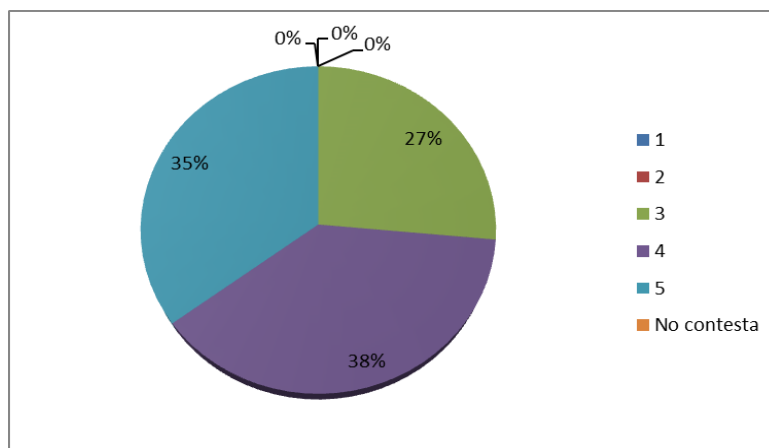


Figura 21. La persona en el contexto formativo  
 Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
 Elaborado por: Autor

Los resultados obtenidos demuestran que el 38% de docentes encuestados da una valoración de 4 y 35% una valoración de 5, en lo referente a la persona en el contexto formativo, lo cual significa que el docente analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato, los factores que determinan el aprendizaje y la calidad en la enseñanza, maneja herramientas tecnológicas, su formación le permite trabajar con estudiantes de diferentes etnias, tiene una adecuada expresión oral y escrita para ser comprendido por los estudiantes, está preparado para identificar estudiantes con necesidades especiales ya sea en sus capacidades o destrezas, eliminando de esta manera la discriminación como propone el principio pedagógico, y considera que sus estudiantes son artífices de su conocimiento.

### 3.2.2 La organización y la formación

En el presente análisis se detalla los puntos organizativos que deben ser considerados para poder establecer claramente cómo está funcionando la institución y las dificultades que se manifiestan como impedimento para mejorar la cultura de capacitación.

#### La institución ha propiciado de cursos

Algunos datos son muy difíciles de analizar, o de discurrir pues existe un leve margen de diferencia en cuanto a la consulta sobre si la institución ha propiciado cursos, apenas 5% de diferencia existente entre esta estimación.

<b>LA INSTITUCIÓN HA PROPICIADO CURSOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	18	45%
No	22	55%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

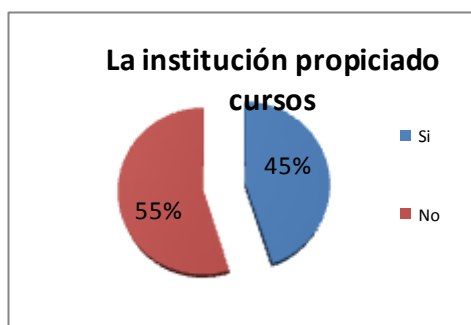


Figura 22. Promoción de cursos

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

La característica de esta consulta está marcada por los temas a capacitar, debido a que no todos los docentes piensan que la institución los ha involucrado en sus procesos formativos, es decir, existen una división de intereses de formación, este punto es muy importante a la hora de estimar las formaciones de acuerdo a las metas organizativas y los recursos de la institución.

### **Compromiso de las autoridades**

El 87% estima que las autoridades se encuentran comprometidas con la formación docente y han venido desarrollando o elaborando proyectos de capacitación, es lo que nos indican los encuestados.

Una estimación muy buena y sin lugar a objeción, que denota un compromiso organizacional por solucionar los problemas relacionados con la formación docente. Los datos antes mencionados los podemos observar en la tabla 9 y a manera de referencia visual se ha elaborado el gráfico 22 en donde se muestran la relación en porcentajes de los datos de la pregunta efectuada a los docentes.

**Tabla 12. Compromiso de las autoridades del plantel**

<b>ESTÁN ELABORANDO CURSOS</b>		
	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	35	87%
No	4	10%
No contesta	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

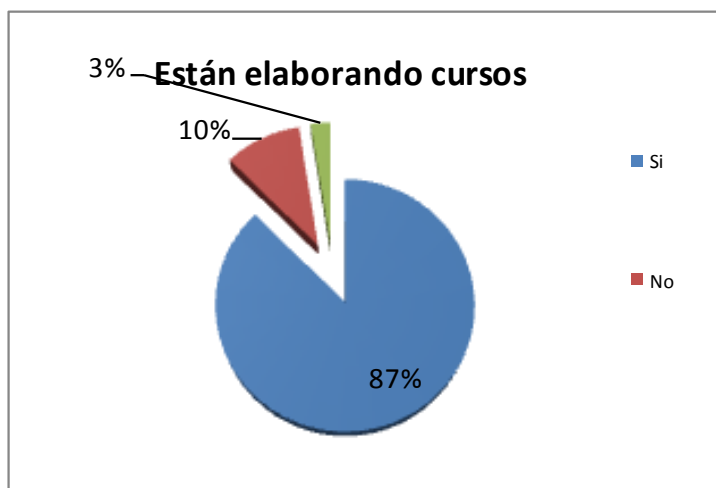


Figura 23. Compromiso institucional  
 Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
 Elaborado por: Autor

**Los cursos se realizan en función de:**

**Tabla 13. Los cursos se realizan en función de:**

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Áreas de conocimiento	2	5%
Necesidades de Actualización	3	7%
Leyes y Reglamentos	0	0%
Asignaturas que usted imparte	1	2%
Reforma curricular	1	2%
Planificación y programación curricular	4	9%
Otros	0	0%
No contesta	32	74%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
 Elaborado por: Autor

Se puede apreciar que la mayoría de los encuestados no contestan a la pregunta planteada, lo cual demuestra la falta de comunicación de la institución con los docentes, que a pesar de que las autoridades se encuentren comprometidas con la formación docente, no se ha concretado los cursos a realizarse.

## Fomento de la participación del profesorado

A pesar de existir un compromiso organizacional en la formación docente de un 87% como se pudo observar en el gráfico 19, resulta escaso pensar que todo está solucionado, pues bien, analizando el fomento de la participación del profesorado por parte de la institución, podemos concluir que este fomento se da a veces, o rara vez, según podemos observar en el gráfico 24.

De esta manera podemos afianzar un pensamiento de que la institución viene esforzándose por mejorar los niveles formativos docentes a nivel de planificación, pero ha venido realizando escasa labor por fomentar la participación del profesorado.

Este es un punto fuerte a mejorar, debemos desarrollar no solo los cursos, sino también socializarlos y hacer que el profesorado se involucre en su proceso como una parte fundamental de su desarrollo profesional.

DIRECTIVOS FOMENTAN FORMACIÓN		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi siempre	4	10%
A veces	18	45%
Rara vez	13	32%
Nunca	5	13%
No contesta	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

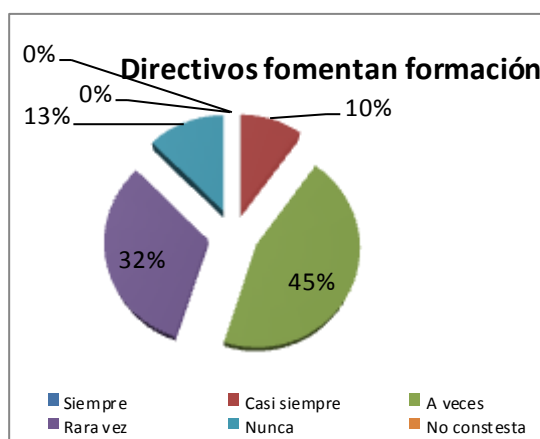


Figura 24. Fomento de la formación continua

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

### 3.2.3 La tarea educativa

El análisis de la tarea educativa, permite el desarrollo de objetivos institucionales que tienen como relación la ejecución de actividades personales y operaciones necesarias para el correcto ejercicio de su labor docente.

## Relación de materias y profesión

El presente análisis hace referencia a si existe relación entre las materias que tienen a cargo los profesores con su formación profesional. Esto nos deja muy tranquilos al obtener una estimación de un 92% de profesores que trabajan en temas relacionados a su formación.

<b>MATERIAS / RELACIÓN CON FORMACION PROFESIONAL</b>		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	37	92%
No	3	8%
No contesta	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



Figura 25. Materias / relación con la formación profesional  
Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

## Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

Tabla 14. Años de bachillerato que imparte asignaturas

<b>AÑOS DE BACHILLERATO</b>		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Primero	15	29.4%
Segundo	17	33.3%
Tercero	9	17.6%
No contesta	10	19.6%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.  
Elaborado por: Autor

En la investigación se puede apreciar que los docentes imparten en los diferentes años de bachillerato, siendo más notable en el primero y segundo año de bachillerato.

**Tabla 15. La tarea educativa:**

PREGUNTAS	FRECUENCIA											TOTAL		
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	No contesta	%	F	%
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI.		0%		0%	13	33%	15	38%	12	30%		0%	40	100%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, satisfacción y rendimiento en el trabajo)	2	5%		0%	16	40%	14	35%	8	20%		0%	40	100%
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	3	8%	9	23%	11	28%	8	20%	9	23%		0%	40	100%
Conoce la herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	3	8%	6	15%	11	28%	16	40%	4	10%		0%	40	100%
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	2	5%		0%	8	20%	10	25%	20	50%		0%	40	100%
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal		0%		0%	7	18%	12	30%	21	53%		0%	40	100%
Conoce la posibilidades didácticas de la informática como ayuda en la tarea docente		0%	1	3%	11	28%	15	38%	13	33%		0%	40	100%
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos		0%		0%	4	10%	19	48%	17	43%		0%	40	100%
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		0%	8	20%	8	20%	12	30%	12	30%		0%	40	100%
Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica		0%	4	10%	6	15%	16	40%	14	35%		0%	40	100%
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes		0%	1	3%	4	10%	21	53%	14	35%		0%	40	100%
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa		0%		0%	4	10%	16	40%	20	50%		0%	40	100%
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula		0%		0%	11	28%	15	38%	14	35%		0%	40	100%

Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos		0%	0%	8	20%	18	45%	14	35%		0%	40	100%	
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	1	3%	0%	5	13%	14	35%	20	50%		0%	40	100%	
Diseña programas de asignaturas y el desarrollo de las unidades didácticas		0%	0%	7	18%	20	50%	13	33%		0%	40	100%	
Aplica técnicas para la acción tutorial		0%	0%	9	23%	15	38%	16	40%		0%	40	100%	
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva		0%	0%	3	8%	22	55%	15	38%		0%	40	100%	
Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje		0%	0%	12	30%	8	20%	20	50%		0%	40	100%	
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente		0%	0%	6	15%	13	33%	21	53%		0%	40	100%	
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes		0%	0%	5	13%	19	48%	16	40%		0%	40	100%	
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación		0%	0%	7	18%	15	38%	18	45%		0%	40	100%	
<b>MEDIA ARITMÉTICA</b>	<b>11</b>	<b>1%</b>	<b>29</b>	<b>3%</b>	<b>176</b>	<b>20%</b>	<b>333</b>	<b>38%</b>	<b>331</b>	<b>38%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>880</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

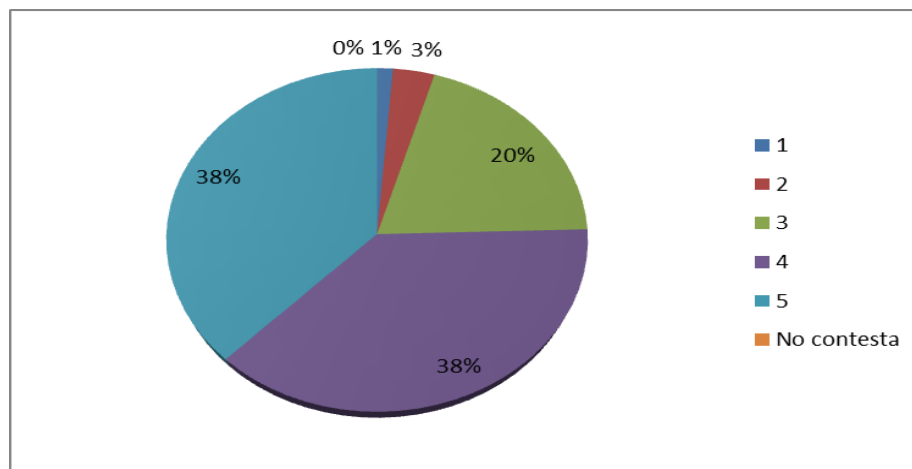


Figura 26. La tarea educativa

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

El análisis de la tarea educativa permite al docente estructurar las actividades didácticas a través de secuencias más específicas, facilitando alcanzar los objetivos propuestos tanto para la institución y sus estudiantes.

Se puede apreciar en los resultados obtenidos que hay una valoración de 4 y 5, en este aspecto, lo que significa que los docentes están comprometidos en la formación de estudiantes responsables, éticos, así mismo buscan el desarrollo del pensamiento crítico y reflexivo.

### **3.3 Los cursos de formación**

Tomando como base las necesidades de formación detectadas, podemos empezar a definir los cursos de formación que debemos atender para dar solución a nuestra problemática. Como primer paso empezaremos haciendo un preámbulo sobre el historial de cursos que se han venido dictando en el conglomerado y cuales han sido sus expectativas y periodicidad de los mismos.

Para concluir nuestro diagnóstico de necesidades, tenemos como curso más demandado de los que formaron parte de nuestra propuesta, al curso de Diseño y Planificación Curricular. Sin embargo, existe un gran interés de capacitarse en temas tecnológicos, correspondientes al ejercicio de su labor docente, este interés se da principalmente por tratarse de una institución técnica, entonces el profesorado demanda nuevos conocimientos en el desempeño de su labor.

En la observación de la práctica docente se pudo notar que en gran parte de los docentes encuestados posee gran dominio de la asignatura que tiene a su cargo, esto se convierte en una fortaleza que debe ser explotada por la Institución en beneficio de los estudiantes.

La finalidad del presente trabajo investigativo consiste en saber en qué estado se encuentra la actualización docente, que seminarios son demandados por los profesores como urgentes e inaplazables para contribuir a su labor educativa, También podemos conocer sus aciertos y desaciertos académicos, verificar si existe liderazgo y si la gestión administrativa contribuye a la mejora continua.

Con estos conocimientos se puede encontrar los puntos de inflexión que generan resistencia en el avance formativo, y proponer alternativas que contribuyan al fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje de la institución.



Los docentes están conscientes de la necesidad de una formación continua que los prepare y actualice, y se observa una tendencia generalizada que reconoce las limitaciones formativas y la falta de profesionalización como una de las causas para el correcto desempeño docente.

### Financiamiento de la Capacitación continúa

Cuando aplicamos la encuesta, en el apartado 4 sobre cursos de capacitación, el personal se está capacitando de manera periódica y debemos también ser consecuentes con el análisis de quien solventa estos gastos. En nuestro caso de estudio, la mayoría de los encuestados afirma que sus cursos de capacitación los financian ellos mismos, el valor porcentual fue de 35% y con un 37%, apenas dos puntos por encima los cursos financiados por el estado.

Hasta este punto resulta encantador el análisis, pues resulta que tenemos profesionales que se están preparando constantemente y que financian los cursos con su propio dinero. Esto nos da a entender que el medio laboral los empuja hacia una cultura de formación continua. Pero, se pudo percibir un malestar en el docente, el malestar no está plasmado en la encuesta, pues fue parte de entrevistas que realizamos a modo personal a diferentes maestros, y percibían a la capacitación como una parte que debe ser desarrollada por la institución como búsqueda de conseguir la meta organizacional.

TIEMPO DEL ÚLTIMO CURSO		
	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gobierno	15	
Institución	2	
Beca	2	
Cuenta propia	14	
No contesta	7	
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

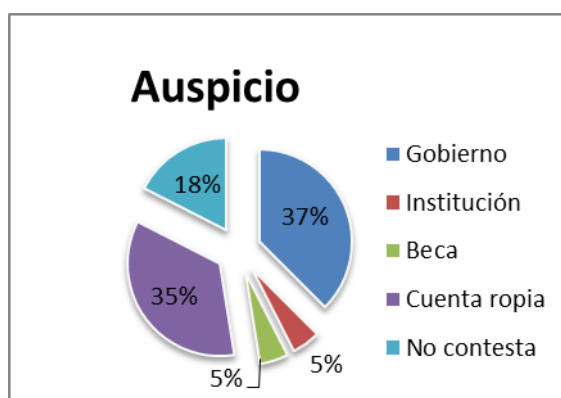


Figura 27. Financiamiento de la formación continúa.

Fuente: Encuesta a docentes de Bachillerato Unidad Educativa El Oro, Año 2012.

Elaborado por: Autor

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

## CURSO DE FORMACIÓN

### **Propuesta de Curso de Formación a los Docentes de bachillerato de la Unidad Educativa El Oro, del cantón Machala, provincia de El Oro, periodo lectivo 2012-2013.**

El diseñar e implementar un programa de estudios en los docentes de bachillerato contribuirá a fortalecer las debilidades institucionales relacionadas con las distintas áreas de estudio. Definir, estructurar, aplicar y evaluar el modelo educativo de la institución en el proceso de enseñanza-aprendizaje del bachillerato permite orientar la educación hacia el desarrollo de competencias y habilidades, orientando la planificación curricular hacia las metas planteadas en el modelo de Bachillerato General Unificado.

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

Diseño y Planificación curricular para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa El Oro.

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

A distancia

#### **4.3. Objetivos:**

##### **Objetivo general:**

Capacitar a los docentes en el Diseño y Planificación Curricular, para el desarrollo de destrezas académicas y del pensamiento crítico.

##### **Objetivos específicos:**

Conocer de forma general el proceso de diseño curricular y sus fases de ejecución.

Conocer los fundamentos pedagógicos y la estructura curricular del Bachillerato General Unificado para el diseño de la Planeación por Bloques y los Planes de Clase comprendiendo las Destrezas con Criterio de Desempeño.

Desarrollar la habilidad para diseñar Planes por Bloques y Planes de Clase aplicando las estrategias metodológicas para ampliar las destrezas y competencias en los estudiantes.

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

Docentes de Nivel Bachillerato de la Unidad Educativa El Oro.

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

El curso está dirigido a todos los docentes de bachillerato de la Institución sin considerar conocimientos o experiencia previa.

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

- Material impreso
- Papelógrafo
- Lápiz, Esferográfico, marcadores
- Computadora personal

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

En base al diagnóstico obtenido por medio del cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa El Oro, se ha determinado la necesidad de un curso de Diseño y Planificación Curricular que contribuya en la mejora de la práctica docente, permitiendo contar con estrategias metodológicas, recursos tecnológicos y didácticos que fomentan la criticidad de los participantes. La comunidad de aprendizaje es participativa, crítica y constructiva, con esquemas que mantienen un desarrollo horizontal en interacción directa entre el docente y el alumno.

La capacitación participativa genera aportes de cada uno de los involucrados en el proceso enseñanza-aprendizaje, sus conocimientos previos son tomados en cuenta para establecer participación de los interlocutores y marcar el camino del desarrollo de las tareas de aprendizaje, mediante la autocrítica se puede realizar valoraciones de las prácticas académicas empleadas e ir buscando alternativas viables de los temas tratados.

El curso se compone de cuatro etapas que permiten desarrollar destrezas académicas y del pensamiento crítico, se empieza en el Capítulo Primero por hacer contribuciones teóricas de los fundamentos legales, con análisis de los objetivos del Ministerio de Educación y las características de Bachillerato General Unificado y sus objetivos. La segunda etapa está compuesta por la Planificación Curricular, definiendo sus conceptos, estrategias e importancia que reviste dentro de la ejecución de la práctica docente. Ya en la Tercera Unidad se habla sobre el currículo, definiendo con precisión

sus características, elementos y dimensiones dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Una vez socializados y explicados cada uno de estos temas fundamentales se dirige el curso hacia un desarrollo práctico de diseño de un programa curricular institucional. La ejecución del mismo se realiza mediante organizadores gráficos y métodos de enseñanza colaborativo.

El curso comprende un conjunto de estrategias metodológicas que permiten desarrollar criticidad en el docente y afianzan sus conocimientos encaminados hacia el diseño y planificación curricular. La estructuración del mismo es la siguiente:

#### **4.5.1. Contenido del curso.**

##### 1. Fundamentos legales.

###### 1.1 Objetivos del Ministerio de Educación.

Análisis de los objetivos del Ministerio de Educación, su repercusión en la calidad y calidez de aprendizaje. Como contribuir a la reducción de la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar. Discusiones sobre el enfoque de equidad en los estudios e Incremento de las capacidades y el desempeño de la calidad del talento humano. Eficiencia operacional y manejo especializado de estudiantes asociados o no a la discapacidad.

###### 1.2 Características del Bachillerato General Unificado.

Discusión y exposición de las principales características del actual programa de estudios BGU creado por el Ministerio de Educación con la finalidad de ofrecer un mejor servicio. Conceptualización del Rol del Profesor y el Rol de Estudiante, Análisis del aprendizaje formado por conocimiento, habilidades y actitudes.

###### 1.3 Objetivos del Bachillerato General Unificado.

Análisis teórico y trabajo grupal sobre los tres objetivos del BGU, preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios

##### 2. Planificación

###### 2.1 Conceptos de Planificación.

Definición conceptualizada del quehacer de la Planificación, Autocrítica de las características de la planificación y los requisitos para una planificación eficaz y participativa. La planificación y los logros educativos.

## 2.2 Importancia de las teorías del aprendizaje en la planificación didáctica.

Análisis crítico sobre las características de las teorías del Aprendizaje que permiten el éxito de la planificación didáctica. La teoría psicogenética de Piaget y su fundamento en el conocimiento como base del aprendizaje, Teoría del aprendizaje significativo de Ausubel destacando las dimensiones del material potencialmente significativo.

## 2.3 Planificación curricular.

Análisis breve sobre los conceptos del currículo y planificación para establecer objetivamente el concepto de Planificación curricular. Teóricas curriculares y sus aportaciones a lo largo de los años.

## 2.4 Planificación estratégica.

Como hacer realidad las metas del centro en el corto plazo. Análisis reflexivo sobre la planificación estratégica y las estrategias a seguir. Análisis de clientes, procesos, aprendizaje y crecimiento organizativo de las personas.

## 3. Principios teóricos sobre el currículo.

### 3.1 Conceptualización del currículo.

El proyecto curricular en las Instituciones Educativas. El rol del docente en el diseño curricular. El currículo como un plan de acción. Discusión grupal, ¿Qué es eso del currículo?, ¿Qué hay que enseñar?, ¿Cómo hay que enseñar?

### 3.2 Principios Básicos.

Análisis de los fines que se desea alcanzar en la institución. Análisis de las experiencias educativas previas y como alcanzar los objetivos institucionales.

### 3.3 Características del currículo.

Análisis del Modelo curricular centrado en la escuela, perspectiva organizativa y globalizadora del aprendizaje, discusión de proyectos pedagógicos del Plantel y del Aula, Reflexión final sobre la práctica educativa.

Análisis sustentado en las teorías del aprendizaje, una visión integral. Análisis consensuado, abierto y Flexible.

### 3.4 Elementos del currículo.

En concordancia con el currículo se selecciona y organiza el conjunto de conocimientos y técnicas en función a la consecución de objetivos que señala el BGU. También se definirá el plan de estudios identificando la pedagogía a emplear y los contenidos que se deben utilizar. La Evaluación es una pieza muy importante a tratar dentro del currículo, permitiendo realizar correcciones sobre la marcha. Análisis de los Recursos.

### 3.5 Dimensiones del currículo.

La dimensión práctica o aplicada a través de la experimentación, investigación y resolución de problemas. La dimensión metodológica, conocer y poner en práctica estrategias para la incorporación de conocimientos teóricos y prácticos. La dimensión social, incorporación de contenidos actitudinales, conocer las fortalezas y necesidades del entorno.

### 3.6 Fases del diseño curricular.

Fundamentos de la carrera que se va a diseñar. Investigación de las necesidades a corto y largo plazo. Elaboración del perfil profesional, Fijación de metas del profesional que se pretende alcanzar. Organización y estructuración curricular, Conocimientos y habilidades que debe adquirir el profesional para cumplir las metas trazadas dentro del perfil profesional. Evaluación continua del currículo,

## 4. Programa curricular institucional.

### 4.1 Planeación micro curricular.

Análisis de los Fundamentos de la planificación micro curricular. Revisión de los estándares de gestión escolar, promover entre los docentes el trabajo colaborativo para la planificación.

### 4.2 Micro diseño curricular.

Los temas a tratar consisten en el Programación curricular Anual, datos informativos, cálculos de tiempos, Objetivos del Área, Eje curricular integrador, Relación entre los componentes curriculares. Bloques curriculares. Estrategias Metodológicas, Recursos didácticos y Evaluación del aprendizaje.

4.3 Plan de Unidad didáctica.

Elaboración del Proyecto de fin de curso: Diseño de Curricular.

4.4 Plan de lección.

5. Nuevas metodologías.

6. Evaluación final.

#### **4.5.2. Metodología.**

Durante el desarrollo del módulo se combinará el trabajo grupal y el colectivo así como la investigación aplicada. El trabajo académico del programa está planteado para desarrollarse a partir de una didáctica expositiva, logrando que los participantes se involucren directamente en los temas y puedan resolver sus dudas en un ambiente de creatividad y presentación de soluciones para los problemas cotidianos.

Para la ejecución del mismo es necesario contar con un salón auditorio con capacidad para 50 personas, con instalaciones que permitan el desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación, con espacios ventilados y disponibilidad de mesas de trabajo para la ejecución de tareas grupales. Es importante poder disponer de áreas verdes para poder realizar prácticas de integración y esparcimiento.

Se utilizará también la metodología de taller para lograr la participación activa de todos a fin de que comprendan los fundamentos pedagógicos del Bachillerato General Unificado. Y se pueda realizar la planeación por Bloques y Planes de Clase de acuerdo con las nuevas metodologías.

El aprendizaje cooperativo contribuirá a fortalecer el grupo y trabajar conjuntamente en el desarrollo de actividades que equilibren el aprendizaje y la integración docente.



### **4.5.3. Evaluación.**

Constituye un proceso sistemático de interrogantes y esclarecimiento del trabajo académico del taller, su ejecución es de carácter integral. Se tomarán en cuenta tres tipos de evaluación:

#### EVALUACION DIAGNÓSTICA: 10 puntos.

- Evaluación de diagnóstico, por medio de la ficha de inscripción y entrevista.
- Evaluación del nivel de conocimiento antes de iniciar el curso de capacitación.

#### EVALUACIÓN DE DESARROLLO: 10 puntos.

- Evaluación parcial, o
- Evaluación de exposiciones.

#### EVALUACIÓN DE CIERRE: 10 puntos.

- Evaluación global de conocimientos
- Evaluación práctica mediante la presentación del diseño curricular de la institución a la que representan.

Cada evaluación posee una calificación de 10 puntos, y de la misma se saca un promedio entre las tres evaluaciones consideradas en el módulo. Estos indicadores nos permiten obtener criterios para la acreditación.

### **4.6. Duración del curso**

El curso de capacitación de Diseño y Planificación curricular, está pensado para ser impartido en 80 horas pedagógicas, distribuidas en jornadas diarias de trabajo que van desde las 17h00 hasta las 20h00 y de lunes a viernes durante cuatro semanas.

#### 4.7. Cronograma de actividades a desarrollarse.

CONTENIDO	HORAS PEDAGÓGICAS	HORARIO		SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4				
		DESDE	HASTA	D1	D2	D3	D4	D5	D1	D2	D3	D4	D5	D1	D2	D3	D4	D5	D1	D2	D3	D4	D5
<b>1. Fundamentos legales.</b>																							
Clase teórica	1	17:00	17:45																				
<b>1.1. Objetivos del Ministerio de Educación.</b>																							
Clase teórica	1	17:45	18:30																				
<b>1.2. Características del Bachillerato General Unificado.</b>																							
Clase teórica	1	18:30	19:15																				
Lluvia de ideas	1	19:15	20:00																				
Discusión en clase BGU	2	17:00	18:30																				
Exposición de ideas	1	18:30	19:15																				
Conclusiones	1	19:15	20:00																				
<b>1.3. Objetivos del Bachillerato General Unificado</b>																							
Clase teórica	3	17:00	19:15																				
Trabajo grupal	1	19:15	20:00																				
<b>2. Planificación.</b>																							
Clase teórica	1	17:00	17:45																				
Taller	1	17:45	18:30																				
<b>2.1. Conceptos de Planificación</b>																							
Clase teórica	1	18:30	19:15																				
Trabajo individual	1	19:15	20:00																				
<b>2.2. Importancia de las teorías del aprendizaje</b>																							
Clase teórica	1	17:00	17:45																				
Trabajo extraclase																							
Exposición	1	17:45	18:30																				
<b>2.3. Planeación curricular</b>																							
Clase teórica	2	18:30	20:00																				
Trabajo grupal	2	17:00	18:30																				
Exposición	2	18:30	20:00																				





#### 4.8. Costos del curso

Para la realización del presente curso de formación se ha considerado los siguientes gastos en recursos materiales y en el costo de recursos humanos los servicios del instructor.

<b>RECURSOS MATERIALES</b>			
<b>DESCRIPCION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
Copias	500	0.03	15.00
Marcadores	Global	3.00	3.00
Resma de papel bond A4	Global	7.00	7.00
Material didáctico (bolígrafo, carpeta, etc).	Global	15.00	15.00
Levantamiento de Información y reproducción de documentos	Global	45.00	45.00
Transporte y Movilización	Global	20.00	20.00
Viáticos	20	20.00	20.00
Imprevistos	1	10.00	10.00
<b>TOTAL RECURSOS MATERIALES</b>			<b>135.00</b>

<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>DESCRIPCION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>VALOR UNITARIO</b>	<b>TOTAL</b>
Instructor Calificado	global	96	96.00
Auxiliar del Instructor	2	40	80.00
Movilización y Viáticos	Global	30	30.00
<b>TOTAL RECURSOS HUMANOS</b>			<b>206.00</b>

Quedando definido el costo por alumno de la siguiente manera:

Recursos Materiales: \$135

Recursos Humanos \$ 206

Utilidad 15% \$ 51,15

TOTAL: \$392,15 valor a cancelar por participante, con un cupo mínimo de 25 participantes.

FORMAS DE PAGO: A convenir

Descuentos por grupo o pronto pago: 10%

Contado: 10%

Tarjeta de crédito: 8%

Financiamiento con SETEC para empresa privada y sectores prioritarios: 5%.

#### **4.9 Certificación**

Certificado de asistencia y aprobación.

Certificado de Asistencia: Se otorgará el certificado, tomando en cuenta e 80% de asistencia al curso.

Certificado de Aprobación: Se otorgará el certificado, luego de haber obtenido mínimo el 70% de puntaje en las evaluaciones y haber completado un mínimo del 80% de asistencia al curso.

#### **4.10 Bibliografía**

ARAUJO, Betty. (2009). *Planificación y ciclo de aprendizaje*. Quito. Editorial Santillana.

SANCHEZ, Olga (2008). *Planificación Curricular*. Quito. CODEU.

OLIVEROS, Eladio. (2010). *El área de Matemáticas en el nuevo currículo del 2010*. Quito. Grupo Editorial Norma.

<http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>

BARRAZA OZUNA, Alan Josué. "Enseñar a aprender en la sociedad del conocimiento". Edición 2006.

BRIONES, Guillermo. "Preparación y Evaluación de Proyectos Educativos". Editorial Convenio Andrés Bello Edición 1995. Colombia. Págs. 19-70.

MAGLIO, Federico Martín. "Concepto de Informática Educativa". Edición 1999. Buenos Aires Argentina.

## CONCLUSIONES

Al concluir la presente investigación, se determinó que el curso más demandado por los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa El Oro es: Diseño y Planificación Curricular.

Se pudo comprobar que existe opiniones divididas en cuanto al compromiso institucional en el desarrollo de las actividades de formación docente, si bien es cierto, se ha manifestado un compromiso de la organización en la consecución de estructuras formativas, éstas no han sido comunicadas adecuadamente a su personal, por tal razón, muchos docentes no se sienten involucrados en ese desarrollo y han buscado capacitarse de manera propia, a través de sus propios recursos.

Los docentes conocen los temas relacionados a su materia y analizan los factores de aprendizaje de los estudiantes, ejercen liderazgo y emplean herramientas tecnológicas acorde a las necesidades del plantel, demuestran criticidad en la forma de desarrollar los contenidos académicos del área a la que pertenece.

Para realizar el diseño del curso de formación se determinó que debido al tiempo y otros factores, los docentes prefieren capacitarse en modalidad a distancia, asumiendo su compromiso de manera participativa e involucrándose en el accionar de nuevas formas de estudio, incluso se puede observar con mucho agrado que la edad del personal docente no es impedimento y se maneja de buena manera los temas tecnológicos, relacionados a las nuevas tecnologías de la información.

No se evidencio por parte del investigador el empleo de nuevas tecnologías de la comunicación en el cumplimiento de la labor docente, sin embargo, se manifestó que su utilización es constante en la práctica académica. Para lo cual se ha determinado que nuestra propuesta pedagógica de capacitación, sea con el empleo de las TICs, de esta manera se intenta fortalecer el uso de las herramientas tecnológicas en la Institución.

La preparación y actualización de los docentes debe ser continua para cumplir con las exigencias que genera el avance vertiginoso de la tecnología. Además de los continuos cambios en el currículo y la ley de educación vigentes en el Ecuador.

## RECOMENDACIONES

Es importante aprovechar el interés demostrado por los docentes para capacitarse de manera continua, es urgente, emplear la sinergia como motor que impulse el desarrollo formativo. Los maestros son conscientes de la importancia de la preparación académica en el desempeño docente, por ello resulta muy importante que los directivos de la institución fomenten la capacitación en el desarrollo de talleres formativos.

El Rector de la Institución debe continuar los talleres formativos hacia el perfeccionamiento profesional y personal de los docentes, desarrollando programas de capacitación encaminados hacia las necesidades actuales.

Es importante que los docentes tengan mayor claridad sobre los procesos evaluativos del Ministerio de Educación, pues resulta que omitieron ciertos detalles de la encuesta, como un medio por mantener su clandestinidad y no ser fácilmente reconocidos en el medio laboral.

Es necesario que los Directivos del Establecimiento realicen la sociabilización de los temas formativos y evaluativos por parte de los directivos de la institución, es importante que se entienda el beneficio personal y colectivo de la formación continua.

Las Autoridades del Plantel deben evaluar constantemente el desempeño docente y promover cursos de formación que no solo pretendan llenar cabezas, también deben generar una atmosfera de desarrollo mediante la cual nuestra institución vaya obteniendo una cultura organizativa hacia la excelencia docente.

Debido al constante cambio en la sociedad, es necesario que se considere por parte de la institución la práctica de talleres anuales que cubran las necesidades formativas actuales, luego de las cuales se debe volver a evaluar al docente y nuevamente definir cuáles serán las necesidades que se deben cubrir en el siguiente año. La formación debe ser vista como un proceso infinito de mejora. No se debe pensar que con la realización de un seminario o taller todos los problemas se solucionaran.

El proceso formativo se ejecuta con escasez de uso de las nuevas tecnologías de la comunicación, sin embargo la mayoría de los docentes conocen dichas técnicas, posiblemente existen limitaciones físicas que no permitan el empleo de las mismas, por tal razón se debe fomentar por parte del Establecimiento la creatividad e incluir en



los niveles formativos de capacitación docente, la aplicación de las nuevas técnicas de la información en ambientes con limitaciones físicas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Ainscow, M. (1995). Necesidades especiales en el aula, Guía para la formación del profesorado.
- Bradshaw. (1972). A taxonomy of social need” en marzo.
- Buele, M. (2013). *Guía Didáctica II, Gerencia y Liderazgo Educativo*. Loja: Editorial Utpl.
- Colen, M. (1995). Detectar las necesidades de formación del profesorado. Un problema de comunicación y de participación. *Aula de Innovación Educativa*.
- Contreras, L., & Rodríguez, J. (2004). La formación del profesorado universitario en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior. *Comunicación y Pedagogía*, 195, 6-11.
- Cox, F. (1987). *Strategies of Community Organization*. Itasca. Illinois: Peacock Publisher, Inc.
- Dipboye. (1994). *Understanding industrial and organizational psychology: An integrated approach*. Harcourt Brace College Publishers.
- Goldstein. (1986, 1993). *Training in organizations*. California: Brooks Cole.
- Goldstein. (1991, 1993). Training in Work Organizations. *Handbook of Industrial and organizational*, 507-620.
- Gonzales Tirados, R. M. (1984). *Capacidades y Estilos de Aprendizaje*. Caracas, Venezuela: Universidad Simón Bolívar.
- González, T. (1983). *Capacidades y Estilos de aprendizaje*. Caracas: Ed. UNiversidad Simon Bolívar.
- Gonzales, V. (1996). La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario . *Keleidoscopio, Revista Arbitrada de Educación, Humanidades y Artes*, 89-96.
- GONZÁLEZ MAURA, V. (2004). La investigación como eje transversal de la formación postgraduada del docente universitario. *Revista Kaleidoscopio*, 1, 89-96.
- González, M., & Raposo, M. (2008). Necesidades Formativas del Profesorado Universitario en el Contexto de la Convergencia Europea.
- Hainault. (1979). *Les besoins en éducation*. Paris, Paris: UNESCO.
- Herzberg. (1975). *The motivation to work*. Nueva York: Wiley.
- Ives, W. (1991). Evaluación de destrezas y análisis de necesidades para el profesional de la formación. . *Consultores Españoles*.
- Kaufman, R. A. (1987). *Needs Assessment Concept and Application*. Englewood Cliffs. New York: Educational Technology Publications.
- Malpica, C. (2009). Administración de la Educación y sus relaciones con la planificación y con la investigación. *Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación-Unesco*, 124.

- Marcelo. (1996). *Innovación educativa, asesoramiento y desarrollo profesional*. Madrid: CIDE.
- MEC. (1992). *Orientación y Tutoría en Primaria y Secundaria*. Madrid.
- Medina, & Villar. (1995). *Evaluación de programas educativos, centros y profesores*. España: Universitat.
- Moroney. (1977). *Needs assessment for Human Services*. Washington: International City Management Association.
- Newman, & Wehlage. (1993). Five standards for authentic instruction. *Educational Leadership*, 50-87.
- Newman, & Wehlage. (1993). Five standards for authentic instruction. *Educational Leadership*, 15-19.
- Rodriguez, & Estévez. (1993). *A análise de necessidades na formação de professores*. Porto: Porto editora.
- Rosset. (1982). *Social Research: An International Quarterly*. Arien Mack.
- ROSSETT. (1982). Allison Training needs assessment. *Prentice H*.
- Sánchez. (1993). *Criterios para la priorización de necesidades en programas de*. Madrid: Eudema.
- Sánchez, B. A., Cruz, A., & Icarán, E. (2005). Propuestas para afrontar las necesidades emergentes de formación del profesorado en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista de la RED-U*, 2(4), 41-52.
- Sánchez, J. A. (Julio - Diciembre de 2001). El desarrollo profesional del docente universitario. *Revista Universidades*, 22.
- Sanchez, M. C. (s.f.). *Formación y Profesionalización Docente del Profesorado Universitario*. España.
- SENPLADES. (2011). *GUÍA METODOLOGICA DE PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL*. QUITO: IMPRENTA MARISCAL.
- Suarez. (1990). Needs assessment studies. *Handbook of research on teacher education*, 26-31.
- Tejedor. (1990). Perspectiva metodológicas del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16): 15.
- Tejedor, F. (1990). Perspectiva Metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 8, 16, 15 – 37.
- Torre, D. L. (1994). *Innovación curricular, Proceso, estrategias y evaluación*. Madrid: Dykinson.
- Universidad de Huelva. (2006). La formación de competencias profesionales en la Universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. *Revista de Educación*, 8.

Witkin. (1992). *Model of cyclical needs assessment for management information system*. California: Saratoga High School.

Witkin. (1996). *Planing and conducting needs sssessment. A practical guide*. California: Sage.

Carbone. (2008). *Situación de liderazgo educativo en Chile*. Santiago: Ministerio de Educación, Universidad Alberto Hurtado.

MCKilip. (1989). *Needs analysis. Tools for the human services and education*. Newbury Park: Sage

**ANEXOS**

Anexo 1. Solicitud de Permisos de Investigación en el Plantel Educativo.

Loja, diciembre de 2012

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

*De Talento Humano  
Autorización de ingreso al plantel  
Apelo a la Subdirección  
13-12-2012  
RJK*

De mi consideración:

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

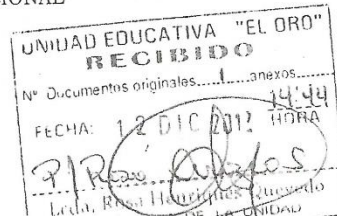
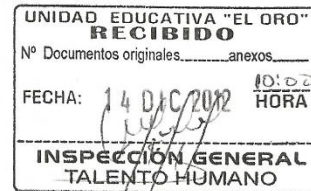
Dados los recientes cambios propuestos por el gobierno nacional en materia educativa, y requerimientos propios de los profesionales de la educación (bachillerato), es necesario conocer cuáles son sus necesidades de capacitación/formación profesional. Este acercamiento a la realidad observada, permitirá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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

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



Anexo 2.

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

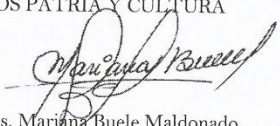
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
DIOS PATRIA Y CULTURA

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



UNIDAD EDUCATIVA "EL ORO"	
RECIBIDO	
Documentos originales.....	anexos.....
FECHA: 12 DIC 2012	HORA 14:43
P/ Rosa Ojeda	
Lda. Rosa Ojeda	
SECRETARÍA DE LA UNIDAD	

Anexo 3.

Machala, 12 de diciembre de 2012

Sr.  
**Mgs. Ruperto Valiente**  
RECTOR  
COLEGIO TÉCNICO EL ORO  
Presente.-

De mis consideraciones,


Reciba un cordial saludo de quien suscribe, Ing. Richard Alberto Apolo Loayza, maestrante de Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja.

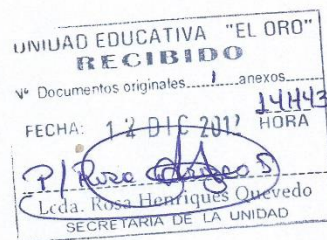
El motivo de la presente es para solicitarle de la manera más comedida, se me conceda la autorización respectiva para realizar el proyecto de investigación: **"Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la institución, en el periodo 2012 - 2013"**, que será parte del proceso de titulación del postgrado.

Adjunto el documento que la Universidad, le hace llegar y respalda mi solicitud.

Esperando su gentil atención y seguro de contar con su apoyo para la ejecución del proyecto, le antelo mi sincero agradecimiento.

Atentamente,

  
Ing. Richard Apolo Loayza  
CI: 070392624-6  
Maestrante





Anexo 4. Oficio de Autorización del Plantel para iniciar investigación.



OFICIO No 772- RECTOR  
17 de diciembre del 2012

Magister  
**MARIANA BUELE MALDONADO**  
COORDINADORA DE TITULACION MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL  
UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA  
Presente.-

De mi consideración:

Acuso recibo del oficio número sin número, suscrito por usted, recibido el 12 de diciembre del 2012, en cuyo tenor solicita se le permita al Ing. Richard Apolo Loayza, maestrante del posgrado en Gerencia y Liderazgo Educacional, realizar encuestas para hacer un análisis de las necesidades formativas y continúe con el proceso de investigación.

En mi calidad de Rector Encargado, cúpleme notificar a usted y por su digno intermedio al **Ing. Richard Apolo Loayza, que las puertas de nuestro colegio, están abiertas para contribuir en la profesionalización de la juventud, razón por la cual, autorizo la realización del proceso de investigación.**

Augurio éxitos en su acertada y acrisolada distinción directriz. Con sentimientos de consideración y estima, me suscribo de usted.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

*Ruperto Valiente Pérez*  
**Ruperto Valiente Pérez, Prof. Mgs.**  
RECTOR ENCARGADO



Ordenado por	Ruperto Valiente Pérez,
Digitado por	Rosa Henriques Quevedo

DISTRIBUCION  
ORIGINAL DESTINATARIO  
COPIA ARCHIVO

## Anexo 5. Correo de confirmación de Institución a Investigar.

Re: Proyectos de Investigación - Mensaje (HTML)

ARCHIVO MENSAJE

viernes 14/12/2012 15:45  
necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>  
Re: Proyectos de Investigación

Para: Richard Alberto Apolo Loayza

Buenas Tardes  
Richard

La información ha sido receptada, sin embargo debe de enviarnos el cuadro de la pag 13 de la guía didáctica por favor enviarla en es formato

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

---

proyecto investigacion utpl

Re: FW: MATRIZ DE RESULTADOS ELO-002

15/01/2013 17:45

## Anexo 6. Correo de Confirmación de envío de matriz de resultados.

The screenshot displays an email client window. At the top, there are navigation icons (back, forward, refresh, search, etc.) and the subject line "Re: FW: MATRIZ DE RESULTADOS ELO-002 - Mensaje (HTML)". Below this, a blue "ARCHIVO" button and the word "MENSAJE" are visible. The sender's information includes a profile picture, the date "martes: 15/01/2013 17:36", the email address "necesidadesformativas2012 <necesidadesformativas2012@gmail.com>", and the subject "Re: FW: MATRIZ DE RESULTADOS ELO-002". The recipient is listed as "Para: Richard Alberto Apolo Loayza".

**Buenas Tardes**  
**Richard**

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

Saludos cordiales,

**Equipo de planificación**  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja

At the bottom of the window, the taskbar shows the title "proyecto investigacion utpl", a search bar with "TODO", and the subject "Re: FW: MATRIZ DE RESULTADOS ELO-002". The system tray on the right shows the date and time "15/01/2013 17:45" and "1:09 11/02/2014". The taskbar contains icons for Internet Explorer, File Explorer, VLC, Google Chrome, Firefox, Outlook, and HP.

## Anexo 7. Modelo de Encuesta.



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

Código del investigado: \_\_\_\_\_

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

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

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

#### 1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____												
1.2. Provincia: _____				Ciudad: _____								
1.3. Tipo de institución:		Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	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. Conservería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____		5										
<b>Bachilleratos Técnicos Industriales:</b>												
B A C H I L L E R A T O  T É C N I C O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección	9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____								19
	<b>Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios</b>											
t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27	
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30	
ee. Otra, especifique cuál: _____		31										
<b>Bachilleratos Técnicos Polivalentes</b>												
ff. Contabilidad y administración		31	gg. Industrial		32	hh. Informática		33				
ii. Otra, especifique cuál: _____		34										
<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					
2.3 Estado civil		Soltero		2	Casado		3	Viudo		4	Divorciado		5	
2.2. Edad (en años cumplidos): _____														
2.3. Cargo que desempeña:		Docente			6	Técnico docente			7	Docente con funciones administrativas				8
2.4. Tipo de relación laboral:														
Contratación indefinida		9	Nombramiento		10	Contratación ocasional			11	Reemplazo				12
2.5. Tiempo de dedicación:														
Tiempo completo				12	Medio tiempo				13	Por horas				14

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

### 3. FORMACIÓN DOCENTE

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

(señale una sola alternativa)

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

(marque, sólo si tiene postgrado)

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

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

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

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

(Señale el tipo de formación de mayor interés)

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

### 4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

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

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

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

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

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

4.4. Cómo le gustaría recibir la capacitación:

(señale las alternativas que más le atraen)

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

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

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

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse

(Puede señalar más de una alternativa)

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

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

✓ \_\_\_\_\_  
 ✓ \_\_\_\_\_

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

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

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

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

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

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

5.3. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente *(Marque una alternativa)*

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

Ítems	1	2	3	4	5
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato					
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)					
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)					
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato					
5. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)					
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa					
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa					

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN